

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Ettevõtetmajanduse instituut

Lauri Räpp

**AJUTINE TÖÖALANE RÄNNE HOLLANDIS
TÖÖTAVATE EESTI RENDITÖÖTAJATE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: doktorant Pille Mõtsmees

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele
(doktorant P. Mõtsmees)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2012. a.

Õppetooli juhataja
(.....)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(L. Räpp)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖJÕU RÄNNE JA SEDA MÕJUTAVAD TEGURID.....	7
1.1. Migratsiooniteooriad.....	7
1.2. Renditöötajate rännet mõjutavad tegurid ja rände iseärasused.....	16
2. EESTI RENDITÖÖTAJAD HOLLANDIS	26
2.1. Hollandisse tööjõudu rentivate Eesti ettevõtete üldiseloomustus, uurimismetoodika ja valim	26
2.2. Renditöötajate rände iseärasused Hollandis töötavate Eesti renditöötajate näitel	29
KOKKUVÕTE	48
VIIDATUD ALLIKAD	51
LISA 1. Ankeetküsimustik	54
LISA 2. Vormi E101 taotlus	60
SUMMARY	66

SISSEJUHATUS

Töajõu geograafilise liikumise lihtsustumine töajõu vaba liikumise põhjusele on soodustanud Eesti elanike töötamist Euroopa Liidu liikmesriikides ning on kaasa toonud olukorra, kus on raske leida kedagi, kelle tutvusringkonnas ei ole võõrsile ajutiselt või alaliselt tööle asunud inimest. Lisaks on töajõu vabamat geograafilist liikumist toetava Euroopa Liidu poliitikaga kaasnenud töövormide mitmekesistumine. Näiteks renditöö, kaugtöö, projektipõhine töö, millega on kaasnenud ka uuenenud töösuhted. Euroopa Liidu sellise poliitika eesmärgiks on paindlikuma tööturu abil saavutada majanduskasvu ja suuremat tööhõivet.

Erinevatest uurimistöödest ja teadusallikatest selgub et viimastel aastatel on töajõu mobiilsus erinevates vormides suurenenud. Töajõu vaba liikumise võimalus Euroopa Liidu siseselt ja erinevad põhjused on ajendanud inimesi enda ja oma lähedaste heaolu parandamiseks asuma ajutiselt või alaliselt tööle välisriikidesse. Erinevate põhjuste all võib välja tuua näiteks töajõu vaba liikumise võimaluse, palga- ja sissetulekute ning sotsiaalsete garantiide erinevused riigiti ja erineva tööhõivemäära.

Tiheda konkurentsi tingimustes on paljudel Eesti ettevõtetel vajadus otsida võimalusi jätkusuutlikuks tegutsemiseks ja ellujäämiseks, laiendades oma tegevusulatust nii Euroopa Liidu riikidesse kui ka globaalsel tasandil. Üheks võimaluseks on osutunud töajõu rentimine ja vahendamine ning allhanked välisriikide residentidest ettevõtetele. Nimetatud asjaolud on toonud kaasa uuenenud mitmemõõtmelised töösuhted. Ühelt poolt on tööandjaks Eestis registreeritud ja tegutsev ettevõtte, kes vahendab või rendib töölisi välisriigis asuvale kasutajaettevõttele. Teiseks osapooliks on sihtriigi residentist kasutajaettevõtte, kes omakorda võib teha allhankeid sihtriigis asuvale kolmandale ettevõttele.

Töö autor leiab, et kuna renditöö ja antud töö kontekstis sellega kaasnev korduvränned on mõlemad nähtused, mida ei ole siiani eriti Eesti erinevate uurimuste käigus

käsitletud, on oluline selle fenomeni iseloomu ja põhjuseid uurida ja analüüsida. Lisaks on autori arvates võimalik antud uurimistööd ulatuslikumalt jätkata ja laiendada makrotasandile – erinevate rändevormide mõju erinevatele majandusnäitajatele. Näitena saab tuua tööhõivega seonduva. Mis hetkest võib tekkida olukord, kus tööpuudusest Eestis on saanud tööjõupuudus ja mis selleks ette võtta, et antud olukorda vältida.

Oluline on analüüsida, mis on peamised indiviidide otsuseid mõjutavad tegurid, mis sunnivad tööealisi inimesi välisriiki kas ajutiselt või alaliselt tööle asumisele. Uurida seda mikrotasandil tehtavate indiviidide väärtuste, ootuste ja soovide seisukohast ja seostada tulemused makrokeskkonnas toimivate protsessidega, mis autori arvates paratamatult mõjutavad indiviidide otsuseid ja käitumismudeleid. Sellest tulenevalt on autori kavatsus käesolevas bakalaureusetöös uurida mikrotasandil tehtavate indiviidide väärtuste, ootuste ja soovide mõjul kujunevaid välisriiki tööle asumise otsuseid.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada korduvrände otsust mõjutavaid tegureid Hollandis tööl käivate Eesti renditöötajate näitel. Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- selgitada erinevaid migratsiooniteooriaid ja migratsiooni mõjutavaid tegureid,
- selgitada korduvrände kui nähtuse olemust,
- selgitada renditöötajate rändega seotud eripärasid,
- koostada ankeet, läbi viia küsitlus ja fookusgrupi intervjuu kolme Hollandis tegutseva Eesti ettevõtte renditöötajatega empiirilise analüüsi teostamiseks,
- läbi viia struktureerimata intervjuu teise osapoole esindaja Hollandi ettevõtja Gerhardus Martinus Kruis'ga,
- analüüsida ankeetküsimustike, fookusgrupi intervjuu ja struktureerimata intervjuu tulemusi ja teha järeldused saadud tulemuste põhjal.

Bakalaureusetöö on jaotatud kaheks osaks – teoreetiliseks ja empiiriliseks. Teoreetilises osas käsitletakse autori poolt erinevaid migratsiooniteooriaid ja migratsiooni mõjutegureid. Selgitatakse korduvrännet kui suhteliselt värskest tekkinud nähtuse olemust ja antakse ülevaade renditöötajate rändega seotud eripäradest.

Bakalaureusetöö empiirilises osas antakse ülevaade Hollandisse tööjõudu rentivatest Eesti ettevõtetest, tutvustatakse uurimismetoodikat ja valimit. Seejärel analüüsitakse

kvalitatiivse uuringu käigus kogutud andmete põhjal renditöötajate korduvrände otsust mõjutavaid tegureid, seostades neid teoreetiliste seisukohtade ja makrotasandiga ning tehakse tulemuste põhjal järeldused.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki uuringus osalenud ettevõtte juhatajaid ja töötajaid. Eriline tänu kuulub Hollandi ettevõtjale Gerhardus Martinus Kruis'le, kes leidis oma ülitihedas töögraafikus aega anda töö autorile struktureerimata intervjuu. Samuti kuulub eriline tänu bakalaureusetöö juhendajale, Pille Mõtsmehele, kelle abi ja toetus antud bakalaureusetöö valmimisel oli hindamatu väärtusega.

1. TÖÖJÕU RÄNNE JA SEDA MÕJUTAVAD TEGURID

1.1. Migratsiooniteooriad

Tänapäeval globaliseeruv maailm, transpordi ja tehnoloogia areng ning tööjõu vaba liikumise võimalus on toonud kaasa järjest suureneva erinevates vormides tööjõu liikumise – seda nii liht- ja oskustöölise ning ka kõrgetasemeliste spetsialistide seas. Käesolevas bakalaureusetöös on fookuses Euroopa Liidu sisese tööjõu liikumise üks vormidest – korduvränne. Seega tutvustab töö autor teoreetilises osas erinevate teadusallikate põhjal korduvrände teoreetilisi aluseid, andes alustuseks üldise vaate saamiseks ülevaate erinevatest migratsiooniteooriatest.

Põhjuseid, miks inividid otsustavad erinevate tööjõu liikumise vormide kasuks on väga mitmeid. Euroopa Liidu siseselt on rände suurenemisele autori arvates põhiliselt kaasa aidanud sissejuhatuses (vt lk 4) välja toodud tööjõu vaba liikumise põhimõte, mis on toonud kaasa erinevaid rände vorme. Näiteks on Tassinopoulos ja Werner juba oma 1999. aasta teadusartiklis välja toonud Euroopa Liidu ühisturu ja ühise valuuta tingimustes ilmneva võivad põhjused ja erinevad vormid tööjõu liikumises, mis on järgmised (Tassinopoulos, Werner 1999: 14-15):

- Euroopa Liidu sisene migratsioon muutub järjest rohkem kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu migratsiooniks,
- migratsiooni toimumise põhjuseks on ka see, et regionaalse majanduse valdkonnad piiride läheduses kasvavad koos tugevamalt;
- ajutised vahetused seoses hariduse, töökoolituste, välisriikide õppekursuste, ärireiside ja muu sarnasega moodustavad eraldi tüüpi migratsiooni. Need kõik kasvavad ja ei too ilmingimata kaasa alalist elukohavahetust;
- muud tüüpi ajutine tööjõu migratsioon ehk niinimetatud lepingulised töötajad Euroopa Liidu riikidest, peamiselt ehitussektorist.

Eespool (vt lk 7) mainitud võimalikest põhjustest viimane, muud tüüpi ajutine tööjõu migratsioon, on erinevatele allikatele tuginedes hakanud järjest rohkem levima ka Eestis. Massiliselt käiakse tööle Soomes, mille lähedus soodustab siiski piiriülest pendelrännet (vt tabel 3 lk 22). Pendelränne on Integratsiooni- ja migratsiooni Sihtasutuse järgi defineeritud kui inimeste pidevat ja lühiajalist liikumist (iga päev, mitu korda nädalas või kuus) oma alalisest elukohast teise sihtkohta ja tagasi, enamasti on pendelränne riigisisene, kuid esineb ka piiriülest pendelrännet (Integratsiooni- ja Migratsiooni Sihtasutuse koduleht 2012). Samas on järjest rohkem töötajaid, kes käivad tööle ka mujale Euroopasse viibides sihtriigis rohkem kui päev, nädal või kaks, säilitades samas elukoha ja peresidemed Eestis. Lisaks on kiiresti muutumas maailmas uuenenud töösuhete mõiste ning uuenenud töösuhete vormid, näiteks nagu kaugtöö, renditöö. Töösuhete on muutunud ka ebakindlamaks ja ebamäärasemaks. Töö autor toob näitena järgmise võimaliku olukorral, kus tööandja asub päritoluriigis, töötaja töötab ja allub otseselt sihtriigi ettevõttele, kes võib omakorda osutada alltöövõttu kolmandale ettevõttele. Käesolev bakalaureusetöö keskendubki ajutise tööjõu migratsiooni ühe uuema vormi - korduvrände mõjutegurite väljaselgitamisele uuenenud töösuhete (käesolevas töös renditöötajate) kontekstis. Tulemusteni jõudmiseks ja järelduste tegemiseks kaasatakse autori poolt uuringusse Hollandisse renditöötajaid rentivate Eesti ettevõtete töötajad ning viiakse läbi kvalitatiivne uuring.

Tööjõu liikumisega on seotud kaks põhilist mõistet – mobiilsus (*mobility*) ja migratsioon (*migration*), mida kasutatakse mõnikord isegi sünonüümidenä, ning teaduskirjanduses ei eksisteeri nende kahe termini vahelist päris selget eristumist. Töötajate ruumilise (regioonidevaheline *i.k. interregional*) mobiilsuse termini all mõeldakse igasugust tööjõu liikumist ühest regioonist teise. Migratsioon on tööjõu ruumiline liikumine, millega kaasneb elukoha muutus – seega migratsioon on püsiva iseloomuga (Tassinopoulos, Werner 1999: 2).

Kui tööjõu ruumilise liikumisega ei kaasne elukoha muutust, räägitakse pendeldajatest (*commuters*). Eristamiseks kasutatakse veel järgnevaid termineid: *interregional mobility* ehk regioonidevaheline mobiilsus ja *intraregional mobility* ehk regioonisisene mobiilsus. Esimene neist tähendab mobiilsust geograafiliste piirkondade vahel ja teine mobiilsust geograafiliste piirkondade sees (Tassinopoulos, Werner 1999: 2). Antud töö

iseloomust tulenevalt antakse edaspidi üldine ülevaade regioonidevahelise mobiilsuse teooriatest ja ei peatuta regioonisisese mobiilsusega seotud teoreetiliste seisukohtade tutvustamisel.

Rahvusvaheline migratsioon üldiselt on oma olemuselt väga keeruline ja mitmemõõtmeline, selle nähtuse selgitamiseks ja käsitlemiseks kasutatakse paljude erinevate teadusvaldkondade seisukohti – demograafia, geograafia, majandus, politoloogia (Bijak 2006: 4). Bijaki poolt esitatud illustreerimiseks lisab käesoleva töö autor kokkuvõtliku alljärgneva tabeli 1 erinevatest migratsiooniteooriatest ja nende seotusest erinevate teadusvaldkondadega.

Tabel 1. Migratsiooniteooriad erinevate teadusharude lõikes

MIGRATSIOONITEOORIAD				
Sotsioloogia	Majandus		Geograafia	Ühendavad teooriad
Sekkumisvõimalus -te teooria	Makro	Mikro	Gravitatsiooniteooria	Migratsiooni süsteemne teooria
Tõuke- tõmbefaktorid	Klassikaline	Neoklassikaline		
Migrantide võrgustike teooria	Neoklassikaline	Väärtusootuste teooria	Entroopia	Multidistsiplinaarne lähenemine
Transnatsionaalsed sotsiaalsed ruumid	Keinsistlik	Migratsiooni uus ökonoomika	Katastroofiteooria ja kaheksjagatused	
	Duaalse tööturu teooria		Rändeülemineku teooria	

Allikas: (Bijak 2006: 5)

Nagu eelnevast tabelist 1 näha, on migratsioon seotud nii sotsioloogia, majanduse kui ka geograafiaga, mis omakorda jagunevad mitmeteks erinevateks teooriateks. Tuginedes eelnevale, mitmetele kaasaegsetele uurimistöodele ning teadusartiklitele võib ka autori arvates väita, et migratsiooniteooriate hulgas ei ole ühtset universaalset aktsepteeritud teooriat migratsiooni kui nähtuse kirjeldamiseks. Samuti ei saa migratsiooni prognoosimiseks tugineda ainult ühele väljaarendatud teooriale.

Käesolevas bakalaureusetöös keskendub autor töö iseloomust tulenevalt majandusvaldkonna alla kuuluvate teooriate lühidale tutvustamisele nagu näiteks neoklassikaline teooria ja migratsiooni uus ökonoomika. Samas annab autor ülevaate ka tõmbe- ja tõuketegurite teooriast.

Töö autori arvates on regioonidevahelise mobiilsuse teooria ülesande kõige paremini sõnastanud oma teadusartiklis Tassinopoulos ja Werner, mis on edasi antud järgmiselt. Peamiseks regioonidevahelise mobiilsuse teooria ülesandeks järgi on selgitada, mis põhjused viivad mobiilsuse kui sündmuseni, mis tegurid mõjutavad intensiivsust, suunda ja geograafilisi vahemaid. Leida vastus küsimusele millist mõju avaldab tööjõu kui tootmisteguri mobiilsus regionaalsele arengule (Tassinopoulos, Werner 1999: 2). Siinkirjutaja leiab, et ka antud bakalaureusetöö üks ülesanne on välja selgitada tegurid, mis viivad mobiilsuse kui sündmuseni. Kas on see töötasu, tööturu olukorra erinevus riigiti, töötingimuste erinevus või mõni muu faktor.

Erinevatest teadusallikatest selgub, et ilmselt üheks vanimaks ning enamlevinumaks rahvusvahelise migratsiooniteooria teoreetiliseks käsitluseks peetakse neoklassikalist teooriat. Massey ja teiste järgi on see edasiarendus Lewis'e teooriast selgitamaks tööjõu migratsiooni seoseid majanduse arenguga (Massey jt.1993: 443). Neoklassikalise makrotasandi teooria ja selle laienduste järgi on riikidevahelise tööjõu liikumise peamiseks põhjuseks tööjõu nõudluse ja pakkumise erinevused päritoluriigi ja sihtriigi vahel. Turutasakaalupalk kujuneb kõrgemaks riikides, kus tööjõudu on suhteliselt vähem kui kapitali ja madalamaks riikides, kus tööjõu pakkumine on suur, aga kapitali vähe. Nende erinevuste tulemusena siirduvad madalama palgaga riikidest kõrgema palgatasemega riikidesse. Sellise tööjõu liikumise tulemusena on kapitalivaeses riigis tööjõu pakkumine vähenenud ja palgad tõusnud ning kapitalirikkas riigis on tööjõu pakkumine suurenenud ja palgad alanenud. On tekkinud uus tasakaalupalk, mille puhul riikidevahelist palgaerinevust peegeldab ainult migratsiooni ja psüühikaga seotud kulutusi. Kapitali liikumine aga on vastupidine tööjõu liikumisele – kapital liigub investeringutena kapitalivaestesse riikidesse, kus tulu investeringutest on suhteliselt suurem (Massey jt 1993: 443).

Neoklassikaline teooria mikrotasandil keskendub individuaalsele valikule. Mikrotasandi teooria järgi saavad migratsiooniotsuste tegemisel otsustavaks individuaalsed

ratsionaalsed otsused ehk otsuse tegemisel lähtutakse migratsiooniga seotud tuludest ja kuludest. Migratsioonist tuleneva puhastulu arvestamisel võetakse arvesse töötasu suurust sihtriigis, võrreldes seda senise olukorraga; samas kulude poole pealt tuleb kaasata ka migratsiooniotsusega kaasnevad kulud, nagu näiteks reisikulutused, uue keele ja kultuuriga kohanemise kulud, elamiskulud töötamise perioodil (Massey jt 1993:434).

Kokkuvõtlikult tehakse mikrotasandi teooria järgi migratsiooniotsuseid eesmärgiga maksimeerida loodetava tulevase sissetuleku nüüdisväärtust, saavutades see vähimate otseste ja kaudsete migratsiooniga seonduvate kuludega (Bijak 2006:11).

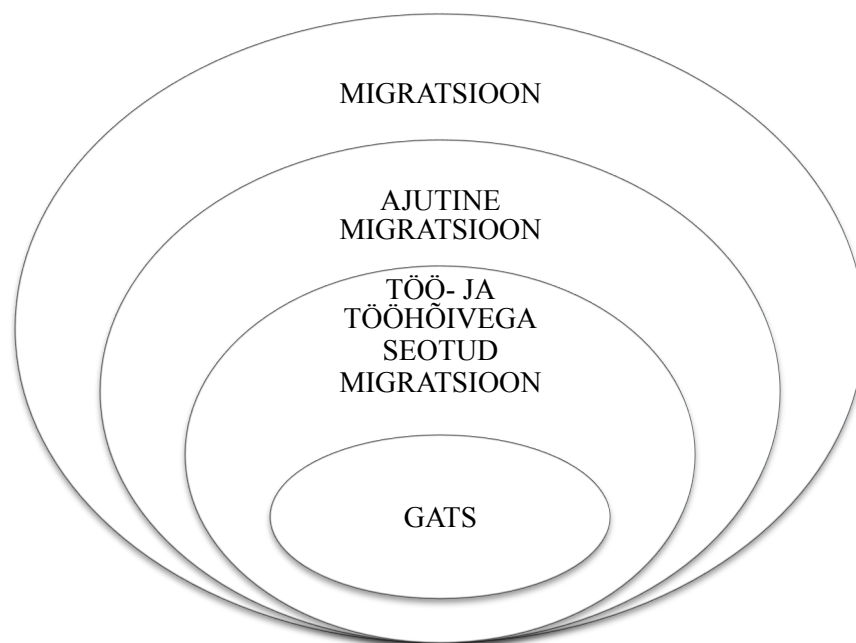
Järgnevalt annab töö autori ülevaate migratsiooni uue ökonoomika teooriast. Migratsiooni uus ökonoomika tekkis 1980-tel aastatel neoklassikalise teooria kriitikana. Starki ja Bloomi (1985) järgi on migratsiooni uue ökonoomika võtmeküsimuseks see, et migratsiooniotsuste tegijateks ei ole mitte oma sissetulekuid maksimeerida soovivad invidiidid vaid tüüpiliselt hoopis perekonnad või majapidamised kollektiivselt, kus invidiidid ei ürita mitte ainult maksimeerida loodetavaid sissetulekuid, vaid ka vähendada riske oodatavate sissetulekute osas (Stark and Bloom 1985, viidatud Massey jt 1993: 436 vahendusel). Seoses migratsiooni uue ökonoomika teooriaga on välja toodud kolm põhilist aspekti (Krieger 2011: 89):

- potentsiaalse migrandi käitumine ja hoiakud ei kujune puhtalt indiviidi tasandil, neid on mõjutanud ka grupi tasand – laiemalt võttes eelkõige perekondlik kontekst;
- migratsioon on mõjutatud ka rändega kaasneva riski tasemest ja riskide minimeerimise kavatsusest,
- potentsiaalseid migrante, eriti äärealadel ja vähem arenenud piirkondades, piiravad lisaks tööturu tõrgetele ka muud tõrked, mis omavad otsest mõju sissetulekutele ning nii indiviidi kui ka perekonna riski tasemele.

Erinevate tegurite mõju tööjõu liikumisele on erinev – erinevad tegurid võivad olla nii tööjõu liikumist soodustavad kui ka takistavad, osad tegurid tõukavad lähtriigist migratsioonile ja teiselt poolt tõmbavad sihtriigi poole. Tõuke – ja tõmbetegurite teooria käsitlebki migratsiooni neid tegureid kombineerides. Tõuke- ja tõmbetegurite üks

esimesi ja olulisemaid arendajaid oli erinevate teadusallikate järgi Lee, kes jagas rännet mõjutavad tegurid nelja erinevasse rühma – lähteriigi tegurid, sihtriigi tegurid, takistavad tegurid (näiteks keelebarjäär, seadused, distants) ja individuaalsed tegurid, milleks on näiteks perekonnaseis ja vanus (Lee 1966). Tassinopolous ja Werner aga töid tõmbetegurite all näiteks kõrgemat töötasu ja rohkemate töökohtade olemasolu sihtriigis (Tassinopolous, Werner 1999: 7). Tõuketegurite all on samad autorid välja toonud ka tööpuuduse, töökoha leidmise võimaluse puudumise, sissetulekute madala taseme lähteriigis (Tassinopolous, Werner 1999: 7). Käesoleva töö autori arvates on tõmbe- ja tõuketegurite teooria ja selle edasiarenduste abil võimalik uurida, analüüsida, selgitada ja põhjendada erinevate migratsioonivormide kasuks otsustamisega seotud asjaolusid.

Tulenevalt ajalisest mõõtest saab tööjõu mobiilsust jagada ajutiseks ja alaliseks. Alalise tööjõu mobiilsusega seotul ei pea käesoleva töö autor vajalikuks eraldi peatuda, kuna see ei sobitu töö konteksti. Järgnevalt antakse ülevaade ajutise tööjõu mobiilsusega seotust. Rahvusvahelise migratsiooniorganisatsiooni (*International Organization for Migration*) kodulehe järgi toimuvad ajutise migratsiooniga seotud arutelud üldiste migratsioonirežiimide kontekstis. Selle väite iseloomustamiseks on lisatud joonis nr. 2.



Joonis 2. Ajutise migratsiooni ja selle alaliikide jaotus üldise migratsiooni kontekstis (Temporary Labour Migration. International Organization for Migration)

Ajutine migratsioon on üks paljudest kogurände alamkategoriatest. Ajutise rände kategooria alla (sisaldab ka üliõpilasi ja turiste) kuulub eraldi töö ja tööhõivega seotud alagrupp milles on eraldi GATS liikumise alagrupp - inimeste ajutine liikumine seoses teenuste osutamisega (Rahvusvahelise migratsioonorganisatsiooni kodulehekülg 2012). Gats (*General Agreement on Trade in Services*) on Maailma Kaubandusorganisatsiooni teenustekaubanduse üldleping (Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi koduleht2012).

Antud töö raames käsitletakse ajutise tööjõu migratsiooni ühte tüüpi – niinimetatud lepingulisi Euroopa Liidu riikidest pärit töötajaid. Antud ajutise tööjõu mobiilsuse tüübi on Tassinopolous ja Werner välja toonud oma 1999. aasta artiklis kui ühe olulise põhjusena Euroopa Liidu sisese tööjõu mobiilsuse suurenemisel. Sisuliselt üks Euroopa Liidu liikmesriigi ettevõtte sõlmib töövõtulepinguid teise Euroopa Liidu ehitus-tööjõurendi- või muu ettevõttega, millega kaasneb odavama tööjõu liikumine kallima tööjõuga riikidesse (Tassinopolous, Werner 1999: 14-15). Peamiselt kuuluvad siia artikli autorite arvates ehitussektori alla kuuluv tööjõud.

Samas tuleb ajutisest rändest eristada viimastel aastatel poliitilistes ja akadeemilistes ringkondades järjest enam levima hakanud korduvrände (*i.k. circular migration*) mõistet. Luxembourggi Ülikooli teadustöös kogutud erinevaid teaduslikke seisukohti üldistades järgi sisaldab korduvrände mõiste järgmist (Circular and Temporary Migration 2011: 14):

- korduv liikumine mis hõlmab rohkem kui ühte migratsioonitsüklit (sisenemine, kohalviibimine ja väljumine) sama grupi migrantide (või samade isikute) poolt, ning sihtriigis viibimine on ajaliselt piiratud;
- kahesuunaline liikumine päritoluriigi ja sihtriigi vahel ja/või mitmesuunaline liikumine, mis on seotud rohkem kui ühe sihtkohaga.

Kui ajutine migratsioon viitab üldiselt pigem ühele liikumisele päritoluriigist sihtriiki ja sealt peale piiratud ajalist viibimist tagasitulekut päritoluriiki, siis korduvrände on korduva iseloomuga ajutine ränne migrantide päritoluriigist sihtriiki (ka erinevatesse sihtriikidesse) ja tagasi. Kuigi enamasti on teadusartiklites ja ka Euroopa Liidu erinevates dokumentides korduvrännet (*circular migration*) käsitletud enamasti seoses

Euroopa Liidu suhtes kolmandate riikidega, on töö autor seisukohal, et paljud korduvrände erinevad dimensioonid ning seda iseloomustavad tingimused kattuvad käesoleva töö fookuses olevat Eesti – Holland - Eesti suunas korduvalt töölkäimise olukorraga.

Nii Triandafyllidou uuringus (Triandafyllidou 2011) kui ka Luxembourgi töös (Circular and Temporary Migration 2011) mainivad, et korduvränne on peamiselt määratletud kui uus migratsiooni haldamise võimalus, mis võib pakkuda kolmepoolseid kasumlikke lahendusi – seda nii päritoluriikidele, sihtriikidele kui ka migrantidele ja nende peredele – ehk siis väljakutsetele, mis rahvusvaheline migratsioon pakub.

Triandafyllidou on oma teadusartiklis välja toonud neli dimensiooni, mis iseloomustavad korduvrännet, ning mis sobituvad ka käesoleva uurimuse konteksti (Triandafyllidou 2011: 2):

1. Ruum – korduvränne sisaldab piiride ületamist ehk on rahvusvaheline.
2. Aeg – korduvrände korral on sihtriigis viibimine ajaliselt piiratud. Iga sihtriigis viibimise periood võib varieeruda mõnest nädalast, mõne kuu või isegi mõne aastani. Korduvrändeks ei loeta sihtriigis viibimist, mis kestab üle paari aasta.
3. Kordus – korduvränne hõlmab korduvat liikumist päritolu- ja sihtriigi vahel. Korduvrände defineerimise eelduseks on vähemalt kahekordne edasi-tagasi liikumine päritolu- ja sihtriigi vahel.
4. Vaatlusulatus – Korduvränne ei ole seotud ainult tööhõivega, vaid erinevate majandustegevustega nagu, kaubandus, investeeringud jne. Samuti on korduvrändega seotud kultuurilised ja sotsiaalsed aspektid, ning iseloomustavaks on ka majanduslikud motivaatorid – majanduslik toimetulek, kõrgem sissetulek, paremad töötingimused, sotsiaalmajanduslik mobiilsus jne. Indiviidid, kes liiguvad tagasi päritoluriiki perekondade juurde pikemateks perioodideks (näiteks aastase tsükli korral kolmeks kuuks) ei kvalifitseeru korduvrände alla.

Lisaks on Triandafyllidou teadustöös välja toodud kolm mõõdet, millega peaks arvestama korduvrände tüpoloogias (Triandafyllidou 2011: 2):

- seaduspärane või ebaregulaarne liikumise iseloom ehk kas tegemist on reguleeritud või reguleerimata nähtusega,

- oskuste ja hariduse tase – keskmised/madalad versus kõrged jne.,
- iga päritolu- ja sihtriigis viibimise kestvus (lühiajaline, keskmine, pikaajaline).

Käesoleva töö alapunkti lõpetuseks lisab autor alljärgneva tabeli nr. 2, kus on ära toodud pendelrände ja korduvrände tegurite ühised ja erinevad iseloomujooned.

Tabel 2. Pendel- ja korduvrännet iseloomustav võrdlus

TEGUR	PENDELRÄNNE	KORDUVRÄNNE
Aeg	Päevane, nädalane, hooajaline	Nädal, kuu kuni kaks aastat
Ruum	Riigisisene või piiriülene	Rahvusvaheline (välja arvatud piiriülene)
Rände iseloom	Ajutine	Ajutine
Motivaatorid	Kõrgem sissetulek, paremad töötingimused, kultuurilised ja sotsiaalsed aspektid	Kõrgem sissetulek, paremad töötingimused, kultuurilised ja sotsiaalsed aspektid
Liikumise iseloom	Pidev lühiajaline liikumine	Korduv liikumine päritolu ja sihtriigi vahel

Allikas: (Autori koostatud erinevate teadusallikate põhjal)

Tabelist 2 on näha, et pendelrände ja korduvrände põhimõtteliseks erinevuseks on ruum. Kui pendelrännet iseloomustab riigisisene või piiriülene töötamine, siis korduvrännet iseloomustab seevastu töölkäimine kolmandatesse riikidesse, mis ei ole seotud ühise piiriga. Näitena kuulub pendelrände alla Soomes tööl käiv eestlane, kes omab Eestis ka püsivat elukohta. Korduvrände alla kuulub aga näiteks Prantsusmaal töö käiv eestlane, kes omab Eestis püsivat elukohta.

Erinevuseks saab lugeda ka liikumise iseloomust tulenevat. Pendelrännet iseloomustab pidev lühiajaline liikumine, ehk töölkäimise tsükli pikkus on kas päev või nädal, äärmisel juhul seotud ka hooajaga. Korduvrännet seevastu iseloomustab töölkäimise tsükkel pikkusega alates nädalast kuu või paari kuuni, äärmistel juhtudel ka kuni kaks aastat. Autori seisukoht on, et korduvrände ja pendelrände eristamiseks tuleb eespool mainitud tunnuseid vaadelda korraga. Näiteks eraldi vaadatuna ei saa kahenädalaste

töolkäimise tsükli pikkusega Soomes tööl käivat eestlast liigitada korduvrändajaks vaid tuleb arvesse võtta, et tegemist on piiriülese pendeltöötajaga.

Mõlema ajutise rände alaliigi motivaatorid on siiski sarnased. Nii lähedale kui kaugemale asuvasse sihtriiki minnakse tööle suurema töötasu, paremate töötingimuste pärast. Autori arvates võib erineva rändeliigi kasuks otsustamist mõjutada perekond, mis tuleneb töölkäimise tsükli pikkuste erinevusest ehk korduvrände puhul võib olla olukord, kus pereliige on pikemate perioodide kaupa perekonnast eemal.

Autori arvates langevad renditöö iseloomust tulenevad tunnused kokku tabelis 2 välja toodud korduvrände tunnustega. Seega leiab töö autor, et need on sobivad selgitama edaspidi vaatluse alla tulevat renditöötajate rännet ning võtab eesmärgiks töö empiirilises osas läbiviidud uuringu raames sellele ka kinnitust saada. Samuti lähtub töö autor uuringu raames läbiviidava ankeetküsimustiku, fookusgrupi intervjuu ja struktureerimata intervjuude koostamisel, teostamisel ja läbiviimisel erinevatest ajutise rändega seotud teoreetilistest seisukohtadest nii, et välja selgitada renditöötajate rände tunnuste vastavus korduvrände tunnustele. Järgnevas peatükis antakse autori poolt ülevaade korduvrände tunnustele tuginedes renditöötajate rännet mõjutavatest teguritest ja rände iseärasustest.

1.2. Renditöötajate rännet mõjutavad tegurid ja rände iseärasused

Tööjõu mobiilsust mõjutavad väga paljud erinevad, nii poliitilised, seadusandlikud majanduslikud kui ka sotsiaalsed tegurid ja protsessid. Enamlevinud arvamuste järgi on peamised isikute rännet põhjustavad tegurid geograafilist ja demograafilist tüüpi, mida iseloomustavad vastavalt päritolu- ja sihtriigi lähedus ja kaugus, ning rahvastiku vanuseline struktuur, suurus ja juurdekasv. Otsust piiravad tegurid on samas keelebarjäär, maksusüsteem sihtriigis, perekond, vanus jne. Välismaale tööle asumist mõjutab eelkõige valitsev situatsioon tööjõuturul, mida iseloomustab töökohtade saadavus ja tööpuuduse määr (Eesti Statistikaameti kodulehekülg 2012).

Erinevatest teadusallikatest selgub, et peamiselt on tööjõu mobiilsust mõjutavate tegurite jaotus tõmbe- ja tõuketeguriteks vastavalt sellele, kas tegur lähtub siht- või

päritoluriigist (vt ka lk. 11-12). Samas võivad mitmed tegurid olla ühel ajal nii tõmbe- kui ka tõuketeguriteks. Eamets ja Philips, on välja toodud kõige olulisemad tegurid, mis ühelt poolt aitavad kaasa ja teiselt poolt samas võivad takistada tööjõu liikumist (Eamets, Philips 2004: 13):

- demograafilised protsessid ja elanikkonna vananemine,
- situatsioon tööturgudel,
- sissetulekute lõhe,
- migratsiooni traditsiooni ja migratsioonivõrgustike olemasolu,
- geograafiline lähedus,
- kultuuri- ja keelebarjäärid,
- tulevikuootused (eelkõige majanduskasvuga seotud),
- etnilised ja poliitilised probleemid.

Bakalaureusetöö autor on seisukohal, et renditöötajate rännet võivad eelnevast loetelust erinevalt mõjutada situatsioon tööturgudel, sissetulekute lõhe, geograafiline lähedus (kaugus) ning kultuuri- ja keelebarjäärid.

Lisaks eelnenud loetelule toob töö autor välja Euroopa Komisjoni 2009. aasta uuringu järgi kindlaks määratud ja välja toodud kolm peamist parameetrit, mis mõjutavad indiviidi välisriiki tööleasumise otsust. (Nerb *et al.* 2009: 2):

- palga- ja sissetuleku erinevused,
- võimalused sihtriigi tööturul,
- hinnangud individuaalsetele võimalustele ja riskidele.

Nagu eespool mainitud on enamlevinumaks migratsiooni jaotamine tõuke- ja tõmbeteguriteks (vt lk 11-12). Käesoleva töö autori arvates on käesoleva töö kontekstis otstarbekas keskenduda renditöötajate rännet mõjutavatele majanduslike, geograafiliste, seadusandlike (Euroopa Liidu tasandil) , kultuuriliste ja sotsiaalsete tõuke-ja tõmbetegurite kirjeldusele ja analüüsile.

Triandafyllidou töö raames on korduvränne defineeritud kui rahvusvaheline, ajutine, korduv ränne majanduslikel põhjustel (Triandafyllidou 2011: 9). Antud seisukohaga ühtib tööautori seisukoht, et eelkõige on korduvränne otsuse taga majanduslikud põhjused.

Majanduslike tegurite all, mis võivad mõjutada renditöötajate rännet, tuleks autori arvates välja tuua kaks põhiliselt levinud komponenti – palga- ja sissetuleku erinevused ning võimalused sihtriigi turul. Need on välja toodud ka Euroopa Komisjoni 2009. aastal koostatud uuringus (Nerb *et al.* 2009: 2). Samas leiab töö autor, et sissetulekute erinevus ei pruugi olla põhiline majanduslik faktor renditöölisenä välisriiki tööle asumise otsuse tegemisel. Otsuse langetamisel võib mõju avaldada ka olukord, kus tööline on kõrgemalt kvalifitseeritud kui sihtriigis pakutavad töökohad ette näevad, mis tähendab, et tuleks leppida madalama kvalifikatsiooniga, kuigi kõrgemalt tasustatud tööga kui päritoluriigis. Samas võib takistuseks saada ka mittekvalifitseerumine soovitatavale töökohale sihtriigis.

Lisaks mõjutab töötajate rännet ka juba neoklassikalisest teooriast (vt lk. 10) tuntud üldine tööturu olukord, mille järgi riikidevahelise tööjõu liikumise peamiseks põhjuseks peetakse tööjõu nõudluse ja pakkumise erinevusi päritoluriigi ja sihtriigi vahel. Samas, võimalik on ka olukord, kus kõrge tööpuuduse tingimustes valitseb tööjõupuudus. Ilmekalt illustreerib antud olukorda Eesti ehitussektoris toimuv, kus töötuid ehitustöölisi on justkui väga palju, samas kurdavad ehitusettevõtted kvalifitseeritud oskustöölise puudumise üle. Selle olukorra juures on autori arvates kaks aspekti. Esiteks ei suudeta turul valitseva hinnasurve tõttu tagasi osta Soome ja mujale Euroopa Liidu riikidesse kõrgema palgaga tööle asunud oskustöölisi. Teine põhjus peitub ehitustöölise turu tasakaalu puudumises, mis tähendab, et valitseb üldine spetsialistide puudujääk ja madalate oskustega tööliste ülekaal.

Inimeste tööalane mobiilsus võib toimuda nii geograafiliste piirkondade sees kui ka geograafiliste piirkondade vahel ehk inimene liigub kas koduriigisiselt erinevate piirkondade vahel või päritolu- ja sihtriigi vahel. Päritolu- ja sihtriigi vahelist tööalast mobiilsust saab omakorda jagada piiriüleseks (näiteks eestlaste töölkäimine Läti või Soome) ning mobiilsust ühist piiri mitte omavatesse riikidesse (näiteks eestlaste töölkäimine Hollandis või Saksamaal). Käesoleva bakalaureusetöö kontekstis on tegemist tööjõu mobiilsuse liigiga geograafiliste piirkondade vahel, kus töötajate päritolu- ja sihtriik ei oma ühist piiri. Situatsiooni täpsemaks kirjelduseks tuleb lisada, et käesolevas uuringus osalevate Eesti ettevõtete renditöötajad töötavad sihtriigis Hollandis. Samas on nad säilitanud kõik kontaktid ja suhted päritoluriigiga ja omavad

alalist elukohta Eestis. Lisaks puuduvad igasugused kavatsused asuda alaliselt elama sihtriiki. Nendest asjaoludest tulenevalt analüüsib töö autor geograafilisest distantsist tulenevaid tööjõu mobiilsuse mõjutegureid.

Tööliste mobiilsust mõjutavad nii geograafiline lähedus ja ka kaugus. Geograafiline kaugus on erinevatele teadustöödele tuginedes oluline pigem alalise rände puhul ja on seotud ka rännet mõjutavate majanduslike teguritega (kolimiskulude, reisikulude, uue elukoha rentimise või soetamisega seotud kuludega). Ajutise mobiilsuse ühe vormi korduvrände puhul on autori arvates geograafilise kauguse puhul oluline reisikulude maksumus ning selle hüvitamisega seonduv. Eeldades, et korduvrände puhul on päritolu- ja sihtriigi vahelise liikumise sageduseks kas kord kuu või kahe kuu jooksul, võib tööandja poolne reisikulude hüvitamata jätmine korduvrändajale väga kulukaks minna. See võib potentsiaalsele töölisele omakorda kaasa tuua korduvrändest loobumise otsuse majanduslikel põhjustel.

Autori arvates on geograafiline lähedus oluliseks faktoriks pigem piiriülese pendelrände puhul, millist mõtet tõestab massiline eestlaste Soomes tööl käimine ehk piiriülene pendeltöötamine. Piiriülene pendeltöötaja on isik, kes töötab sihtriigis, omades alalist elukohta päritoluriigis, ning eristada saab päevast, nädalast, hooajalist või ka pikemaajalist pendeltöötamist (Nerb *et al.* 2009: 2). Geograafiline lähedus on just oluline seetõttu, et see aitab säilitada kontakte ja sidemeid perekonna ja lähedastega. Samuti ei tohi ka ära unustada, et geograafiline lähedus tähendab tihtipeale ka sihtriigi paremat tundmist või ka ajalooliselt ja kultuuriliselt ühiseid jooni, mis aitab paremini toime tulla.

Autori hinnangul on transpordivõimaluste areng ja odavnemine (näiteks Ryanairi odavlennud) ühisraha ja tööjõu vaba liikumise tingimustega Euroopa Liidus kaasa toonud olukorra, kus sihtriigi kaugus isegi ajutise ja korduvrände puhul ei pruugi saada määravaks teguriks välisriiki tööle asumisel. Sellest tulenevalt on autor seisukohal, et järjest rohkem tuleb koos sihtriigi geograafilise asukohaga paralleelselt jälgida sihtriigi sihtpunkti (töö tegemise kohta) jõudmiseks kuluvat aega. Teoreetiliselt on võimalik, et Põhja-Soomes tööl käiv eesti pendeltöötaja kulutab tööle minekuks kordades rohkem ajaressurssi kui Saksamaal Bremenis tööl käiv korduvrändaja. Neist viimasel kulub töökohale jõudmiseks Ryanairi lennuga sisuliselt 2 tundi. Põhja –Soomes töötaval

pendeltöötajal võib ajakulu koos laeva ja autosõiduga olla kordades suurem. Autori järeldus on, et geograafilisi mõjutegureid tööjõu mobiilsusele tuleb analüüsida ja selgitada väga mitmest erinevast aspektist nagu distants, reisile kuluv aeg ning sihtpunkti jõudmisega seotud transpordivõimaluste mitmekesisus ja transpordivahendite liikumise sagedus.

Järgnevalt vaatleb töö autor kultuurilisi korduvrännet mõjutavate tegurite olemust. Kultuuriliste tegurite puhul on käesoleva töö raames autori seisukohalt põhiliseks teguriks keelebarjäär, mis võib olla paljudele inimestele takistuseks välisriiki tööle asumisel. Renditöötajate puhul on see eriti oluline, sest enamuses on otsesteks juhtideks sihtriigis resideeruva ettevõtte (töövõtja) töödejuhataja, mis eeldab renditöötajalt elementaarsel tasemel keeleoskust. Räägitavaks keeleks ei pea ilmingimata olema sihtriigi riigikeel, Euroopa Liidu riikides saab autori arvates inglise või saksa keelega hakkama. Samas ei ole ebatavaline situatsioon, kus sellistes suurriikides nagu näiteks Prantsusmaal või Saksamaal ei ole võimalik inglise keelega alati hakkama saada.

Autori arvates saab kultuuriliste tegurite alla liigitada ka töökultuuriga seonduva. Erinevates riikides ja erinevates kultuuriruumides on tööga seotud kultuurilised aspektid erinevad. Illustreerimaks eelnevat, toob töö autor enda poolt läbiviidud struktureerimata intervjuust Hollandi ettevõtja Gerhardus Martinus Kruis'ga (Kruis 2012 „intervjuu“) välja järgnevat. Intervjuu käigus selgus, et Hollandis on tootmis- ja ehitusettevõtetes päeva jooksul täpselt kellaajaliselt kindlaks määratud kaks 15 minutilist kohvipausi ning 30 minutiline lõuna, millest peetakse alati kinni sõltumata pooleliolevatest töödest. Samuti on Kruis'i sõnul Hollandi kohaliku töötajaga saavutada kokkulepet ületundide ja lisatöö tegemiseks. Samuti jälgivad kohalikud ehitus- ja tehasetöötajad väga täpselt oma töölepingut, tööjuhendit ja tööülesandeid ning keelduvad nendes mittepuutuvatest tööülesannetest.

Edasi antakse autori poolt ülevaade erinevatest seadusandlikest renditöolistega seotud rände mõjuteguritest. Seadusandlike tegurite all tuleks käesoleva töö kontekstis vaadelda erinevaid migratsiooniga seotud regulatsioone nii regionaalsel (Euroopa Liit), kui ka riiklikul tasandil.

Olulisemaks regionaalsel tasandi regulatsiooniks on Euroopa Liidu asutamislepingust tulenev põhivabadus, milleks on vaba tööjõu liikumise põhimõte, ning on sätestatud Euroopa Liidu toimimise artiklis number 45 ning mida on edasi arendatud Euroopa Liidu teiste õigusaktide ja Euroopa Kohtu praktikaga.

Euroopa Liidu kodanikel on õigus (Euroopa Komisjoni ametlik kodulehekülg 2012):

- otsida tööd mõnes muus ELi liikmesriigis,
- töötada selles riigis vajamata tööloaba,
- elada selles riigis töötamise eesmärgil,
- jääda riiki, kus töötati ka pärast selle lõppemist,
- saada võrdset kohtlemist asukohariigi kodanikega seoses töö saamise, töötingimuste ning kõigi muude sotsiaalsete hüvede ning maksusoodustustega.

Peale mainitud tööjõu vaba liikumise on Euroopa Liidu põhiõigusteks ka kaupade, teenuste ja kapitali vaba liikumine. Samas peab arvestama, et osad vanad liikmesriigid on uuematele liitujatele kehtestanud töötajate vabale liikumisele ülemineku perioodi. Siiski see Eestit enam ei puuduta, sest peale 2011. aasta 1. maid ei ole ühelgi Euroopa Liidu liikmesriigil õigust 2004. aastal liitunud riikide kodanikele oma tööturule sisenemisel piiranguid kehtestada (Euroopa Liidu infokeskuse koduleht 2012).

Eraldi on reguleeritud renditöötajaga seonduvat ka Maksu- ja Tolliameti haldusalasse kuuluvana. Maksu- ja tolliameti kodulehekülje järgi on tööjõurent defineeritud kui olukord, kus tööandja annab oma töötajad rendile teisele isikule, kes võib näiteks olla ka välisriigi resident, ning sõlmitakse teenuste osutamise leping. Töötasude maksamise kohustus jääb tööandjale, kellega on sõlmitud tööleping ja välisriigi residentist tööjõu kasutaja tagab tööohutuse ja töötingimused (Maksu- ja Tolliameti kodulehekülg). Käesoleva bakalaureusetöö kontekstis on autori arvates oluline arvestada tööliste maksustamise aspektidega, mis sõltub residentsusest. Maksustamise aspekt on oluline tingituna maksumäärade erinevusest.

Lisatud on ka, et juhul kui isiku elukoht Eestis säilib, on tulumaksuseaduse § 6 lg 1 järgi tegemist residentiga, kui isik lahkub välisriiki ja elukohta Eestisse tal ei jää, siis pole enam tegemist residentiga ja puudub kohustus välismaal teenitud töötasu eest Eestis tulumaksu maksta (Maksu- ja Tolliameti kodulehekülg). Antud uurimuse kontekstis

tuleb aga lähtuda järgmisest Maksu- ja Tolliameti selgitusest - kui töötaja viibib 12-kuulise perioodi ajal rohkem kui 183 päeva välisriigis, siis muutuvad nad sihtriigi residentideks ja palgatulu võidakse maksustada sihtriigis. Kui välisriigis viibimine jääb 12-kuulise perioodi jooksul alla 183 päeva, kuulub tulu maksustamisele Eestis (Maksu- ja Tolliameti koduleheküljel).

Renditöötajate korral tuleb järgida regulatsioone seoses sotsiaalkindlustusega. Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülje järgi rakendatakse vastavalt EL Nõukogu määruse 1408/71 artikli 13 (2) kohaselt ühest Euroopa majanduspiirkonna riigist teise tööle suunduvatele töötajatele sihtriigi sotsiaalkindlustuse õigusakte olenemata tööandja asukohariigist. Erandiks on aga töötaja lähetamine teise riiki. Töötaja lähetamisel Euroopa Majanduspiirkonna sihtriiki on tööandjal kohustus esitada taotlus tõendi vorm E101 (näidis lisa nr 2) saamiseks Sotsiaalkindlustusametile, mis kinnitab, et lähetuse aja jooksul kehtivad lähetajariigi ehk Eesti sotsiaalkindlustuse õigusaktid. Seega nimetatud E101 tõend kinnitab, et töötaja ei kuulu sihtriigi sotsiaalkindlustuse skeemi alla ja tööandja tasub maksud päritoluriigi seadustest tulenevalt. E101 vorm peab sisaldama andmeid töötaja, lähetava ettevõtte ja sihtriigis asuva tööandjast ettevõtte kohta (Sotsiaalministeeriumi koduleht).

Alljärgnev tabel 3 annab ülevaate E101 vormide ehitusvaldkonda väljastamise statistikast aastatel 2007 – 2011 Hollandi, Läti, Norra, Prantsusmaa, Rootsi, Saksamaa ja Soome kohta.

Tabel 3. Ehitusvaldkonnaga seotud E101 vormide väljastamise statistika aastatel 2007-2011

Riik/Aasta	2007	2009	2010	2011
Holland	0	54	263	372
Läti	15	2	24	6
Norra	804	472	483	683
Prantsusmaa	29	52	88	71
Rootsi	151	115	235	323
Saksamaa	9	8	58	67
Soome	5126	5800	9867	10220

Allikas: Eesti Sotsiaalministeeriumi koduleht (autori koostatud).

Aastal 2008 andmed statistika kohta puudusid, mistõttu on ka tabelis 3 antud aasta kohal tühi. Kahjuks näitab antud statistika kõigest E101 vormide väljastamiste arvu. Töö autoril ei olnud võimalik koguda infot kui palju E101 tõendi saajatest ka reaalselt sihtriigis tööle asusid, samuti puudub info kui palju samal perioodil E101 tõendeid tühistati. Statistika näitab, et ehitusvaldkonnaga seotud E101 vormide tõusu. Soome väljastatud E101 väljastuste arv on tõusnud 2011 aastaks võrreldes 2007. Aastaga kahekordset kasvu. Samuti on näha, et kui 2007.a. ei väljastatud Hollandisse ühtegi E101 vormi, siis 2011 on neid väljastatud juba 372.

Järgnevalt antakse töö autori poolt ülevaade töö iseloomust tulenevalt renditöötaja olemusest. Uuenenud töösuhete tingimustes on välja kujunenud võimalused, kus ühel juhul võib töandja asuda päritoluriigis, teisel juhul sihtriigis. Antud uurimuse raames käsitleb autor olukorda, kus töandja asub päritoluriigis Eestis ja sihtriigiks on Holland. Töandjaks on Eestis resideeruv ettevõtte, mis vahendab sihtriiki töötajaid, jäädes samal ajal töötajale töandjaks, mis oma olemuselt on renditöö.

Renditöö uuringu (Renditöö uuring 2007: 13) järgi on 81 % Eesti renditöolistest oskustöölised, kellest enamuse moodustavad erineva kvalifikatsiooniga ehitustöölised, mis langeb ühte käesoleva töö raames uuritavate ettevõtete spetsiifikaga. Samuti on uuringus osalevate ettevõtete renditöötajad enamuses ehitustöölised. Sellest tulenevalt käsitleb ka töö autor renditöötajat põhiliselt kui erineva kvalifikatsiooniga ehitustöölise. Ehitusega seotud tööliste kuulumist oskustöölise grupi alla kinnitab ka oskustöölise erialaste ametinimetuste loetelu (Renditöö uuring 2007: 13-14):

- krohvijad,
- ehituse brigadirid,
- meister puusepad,
- plekksepad,
- plaatijad,
- keevitajad,
- ventilatsioonipaigaldajad,
- maalrid,
- torutööde spetsialistid,
- aianditöölised,

- tootmistöölised,
- isoleerijad,
- lukksepad,
- transporditöölised.

Antud loetelust ei saa ehitussektori alla autori arvates otseselt liigitada tootmistöölisi ja aianditöölisi. Transporditöölised võivad ja võivad mitte olla ehitussektoriga seotud.

Renditöö on kolmepoolne töösuhe renditöötaja, rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel. Rendiagentuuri rolliks on otsida ja vahendada kasutajaettevõtte ametikohtadele sobivaid töötajaid jäädes ise samas töötajale tööandjaks (sõlmides temaga töölepingu) ning sidudes ennast kasutajaettevõttega töötamise kui teenuse ostu-müügi lepingu läbi. Selliselt on inimese tegelik töökoht kasutajaettevõttes, kus töötaja ülesandeid täidab ja tööd teeb (Renditöö uuring 2007: 5).

Uuringukeskus Klaster poolt läbi viidud uuringu järgi on üks renditöötajate tüpoloogiaid kvalitatiivses mõttes töötajad, kes töötavad renditöötajana välismaal kõrgema palga teenimise eesmärgil. Nende eesmärgiks ei ole töötada renditöötajana, kuid mitmete asjaolude kokkulangemisel on osutunud see kõige tulusamaks. Kõige tüüpilisemaks näiteks on ehitajad Soomes (Renditöö uuring 2007: 21). Antud järeldus langeb kokku ka käesoleva töö autori omaga, et inimesed ei lähe teadlikult tööle renditöötajaks, vaid erinevate asjaolude kokkulangemise tõttu on see nii kujunenud. Lisaks on põhiliseks mõjuteguriks erinevatest teoreetilistest seisukohtadest tuntud majanduslikud tegurid, eelkõige sissetulekute suurendamise eesmärk. Autori arvates ja ka erinevatele allikatele tuginedes suureneb järk-järgult renditöötajate ränne Euroopa Liidu teistesse liikmesriikidesse.

Renditöötajatega seonduvate iseärasuste ülevaatliku osa kokkuvõtteks saab öelda, et enamuses on tegemist ehitusvaldkonda kuuluvate oskustöölise rändega, mida võivad mõjutada erinevad päritolu- ja sihtriigist tulenevad tegurid. Osad neist on iseloomulikud ka ajutisele- ja pendelrändele, samas on autori arvates oluline neoklassikalistest teooriatest tuntud tööturu olukord. Seega võimalikeks renditöölise korduvrände mõjuteguriteks võivad kokkuvõtlikult osutada eelkõige erinevad majanduslikud (sissetulekute erinevus, tööturu olukord) tegurid, erinevad regionaalsed ja riiklikud

regulatsioonid, geograafiline distant ja ka kultuurilised tegurid (keelebarjäär, töökultuur).

Teoreetilise osa kokkuvõtteks saab öelda, et tööjõu liikumine on väga mitmemõõtmeline ja interdistsiplinaarne nähtus, mida mõjutavad erinevatel tingimustel paljud erinevad faktorid. Seoses globaliseerumise ja maailmamajanduses toimuvate muutustega on ajas muutunud ka tööjõu liikumise erinevad vormid ja teoreetilised käsitlused. Tööjõu liikumine avaldab mõju nii mikrotasandil asuvatele indiviidele ja nende lähedastele kui ka makrotasandil toimuvatele erinevatele protsessidele, seetõttu on sellega seonduva uurimine ja analüüsimine alati oluline, et mõista erinevate protsesside suunda, mõju ja olemust erinevatele protsessiosalistele.

2. EESTI RENDITÖÖTAJAD HOLLANDIS

2.1. Hollandisse tööjõudu rentivate Eesti ettevõtete üldiseloostus, uurimismetoodika ja valim

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa läbiviimiseks kaasas töö autor kolm Hollandisse tööjõudu rentimisega tegelevat Eesti ettevõtet. Kaks ettevõtet tegelevad ainult tööjõudu rentimisega Hollandisse ning muid kõrvaltegevusi ei ole. Lisaks on ühe Eesti ettevõtte omanikeringis Hollandi kodakondsusega ettevõtja. Kolmas ettevõtte tegutseb lisaks Hollandisse tööjõudu rentimisele ka Eestis litsentseerimata väiksemate ehitustööde teostamisega. Ettevõtete Hollandisuunaline tegevus on kestnud üheksast kuust kuni kolme aastani.

Uuringusse kaasatud kolmest ettevõttest kaks soovisid jääda anonüümseteks. Kolmas ettevõtte, mille omanikeringi kuulub ka käesoleva töö autor, on LR Trade OÜ, mille näitel saab anda ülevaate üldistest tingimustest, mis peaksid olema täidetud tegutsemaks tööjõudu rendiga Hollandisse. LR Trade OÜ pakub tööjõudrenditeenust Hollandis tegutsevatele ettevõtetele. Renditavate tööliste arv sõltub sellest, milline on Hollandi ettevõtjate vajadus töötajate järele. Üldjuhul sõlmitakse rendileping Hollandi ettevõtetega korraga üheks aastaks. Käesoleva töö kirjutamise hetkel ja ka ankeetküsimustike läbiviimise ajal on LR Trade OÜ poolt renditavate töötajate arvuks Hollandis 21 inimest, kellest rahvuselt neli on venelased ja 17 eestlased. Ettevõtte on Hollandi tööjõuturule töötajate rentimisega tegelenud ligikaudu 3 aastat.

Järgnevalt annab töö autor ülevaate töötaja rendileandmisega seotud iseärasustest. Autor kirjeldab nii Eesti kui Hollandi seadustest tulenevaid nõudeid ja piiranguid kui ka igapäevase töökorraldusega (lähetuste pikkus, puhkused, tööaeg) seotud asjaolusid.

Eeltingimuseks töötaja rentimisel on kas E101 (vt lisa 2) või E106 vormi taotlemine Eesti Sotsiaalkindlustusametist. Tööandja, kes soovib oma töötaja(d) lähetada EMP

(Euroopa Majanduspiirkond) riiki, peab taotlema Sotsiaalkindlustusametilt vormi E101 igale lähetatavale töötajale. Taotlus peab sisaldama andmeid töötaja, lähetava ettevõtte ja vastuvõtva riigi tööandja kohta, selles märgitakse ära lähetuse periood ning garanteeritakse Eesti seadustega kehtestatud sotsiaalkindlustusmaksete tasumine lähetuse vältel. Ettevõtte sotsiaalmaksu võlgnevust kontrollitakse Maksu- ja Tolliametis. Taotluse hetkel peab töötaja omama kindlustuskaitsest ravikindlustuse seaduse tähenduses (Eesti Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülg). E106 on E101 vormist erinev selle poolest, et tõend kehtib kaks aastat. E101 vormi väljastamise kohta on statistika toodud tabelis 3 (vt lk 22), E106 väljastamise kohta ei olnud töö autoril võimalik statistilist informatsiooni koguda.

Seadusest tulenevalt tuleb LR Trade OÜ juhatuse sõnul arvestada rendiperioodi pikkuseks järjestikkuse 12 kalendrikuu jooksul kokku maksimaalselt 183 päeva, mida ületades muutub renditööline automaatselt Hollandi residendiks ja sellest tulenevalt tekib töötajal tulumaksukohustus sihtriigis ehk antud juhul Hollandis (Maksu- ja Tolliameti kodulehekülg 2012). Lepingus LR Trade OÜ ja Hollandi lepingupartnerite vahel on ära määratud töötaja maksimaalne lubatud tööpäevade arv kalendrikuu jooksul, milleks on 17 tööpäeva, erandjuhtudel on küll võimalik rohkem töötada, aga siiski tuleb jälgida eespool mainitud 183 päeva nõuet. Lisaks on Hollandi ettevõtja hr. Krui sõnul Hollandi seaduste järgi keelatud töötamine pühapäevadel ja riiklikel pühadel (Kruis G. M. intervjuu).

LR Trade OÜ ja Hollandi ettevõtete seotud lepingute järgi algab lähetus tavaliselt esmaspäevase päevaga ja lõppeb kolmanda või neljanda nädala lõpus reedel. Seejärel on tööline 10 päeva puhkamas Eestis. Erijuhtudel ja kokkuleppel nii Hollandi ettevõtjate esindajate kui ka LR Trade OÜ töötajaga võivad lähetuse pikkused erineda. Lisaks on ette nähtud korraline kuuajaline puhkus augustikuus ja kahe nädala pikkune jõulupuhkus. Järgnevalt annab töö autor ülevaate uurimuse läbiviimise meetodikast ja sellega seonduvast.

Käesoleva bakalaureusetöö autor kasutas uurimuse läbiviimiseks kvalitatiivse ja kvantitatiivse meetodi kombinatsiooni, mille jaoks koostati ankeetküsimustik, mis sisaldab nii valikvastustega küsimusi, avatud küsimusi kui ka väiteid või küsimusi, millele tuli etteantud skaalal hinnang anda (vt lisa 1). Ankeetküsimustiku

väljatöötamisel tugineti töö esimeses peatükis käsitletud migratsiooni ja korduvrände teoreetilistele seisukohtadele. Ankeetküsimustikus paluti vastata 20 küsimusele, millest seitse küsimust või väidet olid etteantud skaalal hindamiseks, kuus küsimust olid valikvastustega ning seitse olid avatud küsimused. Avatud küsimused lisati autori poolt ankeetküsimustikku, et välja selgitada küsitletavate arvamust ja selgitusi Hollandis töötamisega seotud häirivate tegurite kohta. Samuti mobiilse elukorraldusega seotud plaanide ja võimalike alalise migratsiooni plaanide kohta. Lisaks uuris autor avatud küsimuste kaudu eelnevat töökogemust välisriikides ja alternatiive Hollandis töötamisele.

Lisaks oli ankeetküsimustiku teises osas seitse üldist ja traditsioonilist taustaküsimust sotsiaaldemograafilise tunnuste nagu vanus, sugu, perekonnaseis, laste arv ja muu sarnase kohta.

Skaalaküsimuste puhul oli välja toodud mingi väide või küsimus hinnangu andmiseks, kus vastaja sai 6 palli skaalal valida endale sobiva. Hindamise skaala jagunes kuueks väärtuseks: 1 – ei ole üldse oluline, 2 – ei ole oluline, 3 – pigem ei ole oluline, 4 – pigem oluline, 5 – oluline, 6 – väga oluline. Samuti kasutati hindamise skaalal järgmisi väärtusi: 1 – väga halvasti, 2 – halvasti, 3 – pigem halvasti, 4 – pigem hästi, 5 – hästi, 6 – väga hästi ; ning ühes skaalaküsimuses ka järgmist skaalat: 1 – kindlasti ei sooviks, 2 – ei sooviks, 3 – pigem ei sooviks, 4 – pigem sooviks, 5 – sooviks, 6 – kindlasti sooviks. Kõik saadud andmed kodeeriti, sisestati ning analüüsiti Excelis.

Käesoleva bakalaureusetöö raames läbiviidud uuringus kasutas autor üldkogumit, milles osalesid kolme Hollandisse töötajaid rentiva Eesti ettevõtte kõik töötajad - ettevõtete peale kokku 32 inimest. Ankeetküsimustik jagati kõigi kolme ettevõtte töötajatele, millest täidetuna saadi tagasi 29 ankeeti, mis teeb vastanute protsendiks 90,6 %.

Valim ei ole küll representatiivne, aga Hollandis tegutsevate tööjõurendiga tegutsevate ettevõtete kohta, ei olnud autoril võimalik rohkem infot saada. Sellekohane info puudub ka Eesti Suursaatkonnal Haagis (Hollandis). Sotsiaalministeeriumi kodulehel on küll toodud E101 väljastamise statistika. Kahjuks nagu autor ka eelnevalt põhjendas, puudub informatsioon, kui palju E101 tõendi saajatest ka reaalselt sihtriigis tööle asusid, samuti puudub info kui palju samal perioodil E101 tõendeid tühistati (vt lk 22). Seega ei saa

autori arvates üldkogumiks võtta lk. 22 toodud tabelis nr 3 toodud E101 tõendite väljastamise arve.

Autori arvates ei ole Holland Eesti renditööjõuga tegutsevate ettevõtete seas oma geograafilise kauguse ja teadmatuse tõttu atraktiivne sihtkoht. Ka 2007. a. läbiviidud Renditööuuringust selgub, et sihtkohtadeks on Soome, Rootsi ja Taani (Renditöö uuring 2007). Autori arvates saab siiski antud asjaoludel ja väikese valimi ning kasutatud kombineeritud meetodika (ankeetküsimustik ja intervjuud) põhjal anda ülevaate renditöötajate korduvrändega seotud iseärasustest.

Lisaks küsitlusele viis töö autor ankeetküsimustiku avatud küsimuste põhjal osade LR Trade OÜ töötajatega läbi fookusgrupi intervjuud. Kõikide töötajatega polnud võimalik seda läbi viia nende Hollandis viibimise tõttu. Kokku osales fookusgrupi intervjuul 14 inimest ankeetküsimustikele vastajatest. Töö autor viis fookusgrupi intervjuu läbi kahel erineval korral, neist esimeses osales kaheksa ja teises kuus, kokku 14 LR Trade OÜ töötajat.

Tagasisaadud ankeetküsimustikud olid enamuses täidetud korrektselt. Mõnes üksikus oli vastamata jäetud või puudulikult vastatud avatud küsimustele ning osadel ankeetidel esines veel mõningaid üksikuid puudusi, kuid autori arvates ei ole see takistuseks järeltöö tegemisel.

Käesoleva bakalaureusetöö autor viis läbi ka struktureerimata intervjuu kahe endise Hollandis tööl käinud renditöötajaga. Mõlemad endised renditöötajad on 30 –tes eluaastates meesterahvad ja lahkusid töölt omal soovil. Ühel neist on elukaaslane ja teine on vallaline. Autori arvates annab see tööle lisaväärtuse, selgitades välja Hollandist töölt lahkumise põhjuseid ning võrreldes neid hetkel Hollandis tööviibijate motiividega.

2.2. Renditöötajate rände iseärasused Hollandis töötavate Eesti renditöötajate näitel

Järgnevalt toob töö autor välja Hollandisse tööjõudu rentivate Eesti ettevõtete töötajate hulgas 2012. aasta veebruari ja märtsikuus läbiviidud ankeetküsimustiku tulemuste

põhjal järeldused renditöötajate korduvrände põhjuste ja iseärasuste kohta. Lisaks täiendab autor saadud tulemusi 2012. aasta märtsis ja aprillis läbiviidud fookusgrupi intervjuudest ning kahe endise renditöötaja intervjuust saadud informatsiooniga. Tulemused on välja toodud erinevate teemade lõikes:

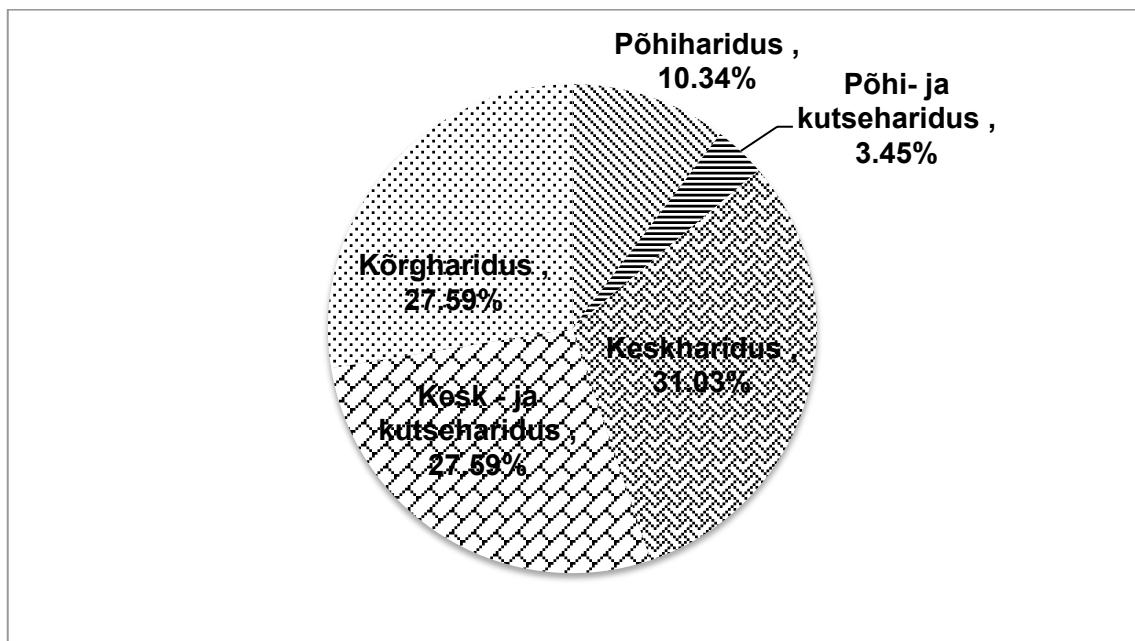
- renditöötajate sotsiaal-demograafilised karakteristikud,
- Hollandisse renditöölisena tööle asumisega seotud otsused, motiivid ja eelised;
- Hollandis renditöölisena tööl käimisega seotud ajalised (kaasa arvatud geograafilisest asukohast tingitud) iseärasused,
- Hollandis renditöölisena töötamisega seotud puudused ja probleemide tekkimise põhjused.

Käesoleva bakalaureusetöö raames läbi viidud uuringust selgus, et kõik 29 ankeedi täidetult tagastanud renditöötajad on meessoost. Vastajate vanus ulatus 23-st kuni 45 eluaastani ja keskmiseks renditöötajate vanuseks on 31,97 aastat, vastanud renditöötajatest on 12 inimest vallalised ja ülejäänud abielus või vabaabielus, vastavalt siis 41,4 % ja 58,6 % vastanutest.

Kvalifikatsiooni järgi töökohal jagunesid vastajad järgmiselt: oskustöölise osakaal 75,9 %, spetsialistide osakaal 17,2 % ja abitöölise osakaal 6,9 %. Võrreldes Hollandis töötavate renditöötajate osakaalu Uuringukeskus Klasteri poolt 2007. aastal läbi viidud renditöö uuringuga (Renditöö Uuring 2007) on tulemused sarnased – kogu Eesti renditöötajatest moodustasid oskustöölised 81 %. Ka käesolev uuring kinnitab fakti, et valdava enamuse renditöötajatest moodustavad oskustöölised.

Joonisel 1 on ära toodud vastanute jaotus haridustaseme järgi. Renditöölised on 31,03 % keskharidusega, mis on autori arvates üllatav, arvestades asjaolu, et kvalifikatsiooni järgi on 75,9 % töötajatest oskustöölised, mis peaks eeldama eelnevalt omandatud kutseharidust. Põhjus võib siin peituda vastajate soovis enesehinnangu tõstmiseks kinnitada, et ta on pigem oskustöölise kui abitöölise. Samas võib siiski kehtida olukord, kus keskharidusega aastatepikkuse tööstaaži ja kogemusega tööline suudab omandada oluliselt suurema tööefektiivsuse ja paremad töövõtted, kui kutseharidust omav nooremapoolne ja väheste kogemustega tööline. Samas on jooniselt 1 näha, et suuruselt

järgmine osakaal vastanutest on kesk- ja kutsehariduse grupil, mis näitab omandatud kutsehariduse olulisust.



Joonis 1. Renditöötajate haridustaseme osakaalud protsentuaalselt (autori koostatud).

Joonisel on näha, et samaväärse osakaaluga on ka kõrgharidusega renditöötajad. Kõrgharidusega töötajaid on kokku 8, kellest 5 töötavad spetsialistidena, seega ei ole siin mingeid anomaaliaid autori arvates näha. Hollandi ettevõtja Kruis'i sõnul ei oma nende jaoks erialase hariduse omamine tähtsust, sest tavaliselt selgub renditöölise suutlikkus tööülesannetega hakkama saada esimesel kolme- kuni neljanädalasel tööperioodil (Kruis intervjuu). Töö autori seotus LR Trade OÜ –ga võimaldab selgitada, et iga renditöötajaga sõlmitud töölepingus on fikseeritud neljakuuline katseaeg, millest on teavitatud ka Hollandis tegutsevaid teisi osapooli

Küsitlusele vastajate tööstaaži pikkus on vahemikus 7-32 kuud ja keskmine tööstaaž kolme uuritava ettevõtte töötajate kohta on 12 kuud. Välja selgitamiseks renditöölisena Hollandisse asumise motiive ja otsuseid esitas autor erinevaid väiteid, mida sai hinnata eespool mainitud skaaladel (vt lk 22-23).

Küsimustikus paluti vastajatel hinnata Hollandisse tööle asumise mõjutegureid, mis olid autori poolt välja pakutud, 6-pallisel skaalal. Hindamise skaalat defineerides määras autor madalamaks väärtuseks 1- ei ole üldse oluline, ja kõrgemaks väärtuseks 6 – väga oluline. Tulemused on välja toodud tabelis 4.

Tabel 4. Hollandisse tööle asumist mõjutavate tegurite mood ja keskmine hinnang.

Mõjutegur	Mood	Keskmine hinnang
Töötasu suurus	5	5,24
Töövõimaluste puudumine Eestis	4	4,17
Töötingimuste erinevus	3	3,45
Tuttavad töökaaslased	3	3,17
Sõprade/tuttavate soovitus	4	3,76
Muu	4	4

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Tabelist 4 on selgelt näha, et korduvrännet mõjutavad ja iseloomustavad peamised tegurid langevad kokku käesoleva töö teooria osas välja toodud korduvrännet iseloomustavate teguritega, nagu tööhõive ja majanduslikud motivaatorid (Triandafyllidou 2011:2). Kõige enam hinnati oluliseks või väga oluliseks töötasu suurus, mida iseloomustab mood 5. Mood näitab kõige sagedamini esinenud liiget kogumis. Lisaks iseloomustab keskmine hinnang 5,24 töötasu suuruse olulisusele, et antud tegurit peeti enamasti kas oluliseks või väga oluliseks. Protsentuaalselt hindasid töötasu suurus oluliseks 48,3 % ja väga oluliseks 37,9 % vastajatest üldkogumis.

Töövõimaluste puudumist Eestis hinnati enamasti pigem oluliseks. Vaadeldes lisaks osakaalusid üldkogumi vastajate seas antud hinnangutele on näha, et 24,1 % vastajate seas hindasid töövõimaluste puudumist võrdselt hinnanguskaalal number 4 (pigem on oluline) ja number 6 (väga oluline), ning hinnanguskaalal nr. 5 (oluline) 20,7 % - punktiga. Seega on autori seisukoht, et töövõimaluste puudumine Eestis ühtib ka teoorias väljatooduga ja on siiski suure tähtsusega korduvrände otsuse mõjutegur.

Autori poolt läbi viidud endiste renditöölise struktureerimata intervjuude põhjal selgus, et üks töötajatest lahkus Hollandist renditöölt Eestis erialase töö leidmise tõttu. Samuti sai otsustavaks töötasu suurus, mis endise renditöötaja sõnade kohaselt oli Eestis pisut, aga mitte väga oluliselt madalam. Lisaks mõjutas otsust igapäevaselt perega koosolemise võimalus ning samuti võttis intervjuueeritav enda sõnul arvesse Hollandis tööl käimisega seotud kulutusi. Kulutusi arvestades ja perekondlikke tegureid arvesse võttes leidis intervjuueeritav, et sissetulekute suuruse vahe on niivõrd väike ja otsustas Eestis erialasel tööl töötamise kasuks. Autori arvates annab see kinnitust, et korduvrändest (ka teiste tööjõu mobiilsuse vormidest) loobumine ja Eestisse

remigreerumine on seotud erinevatest teoreetilistest seisukohtadest tuntud päritoluriigi tööturu tegurite ja palgatasemega.

Kaks eelnevat tegurit - töötasu ja töövõimaluste puudumine Eestis - langeb kokku töö teoreetiliselt osas välja toodud tõuke- ja tõmbetegurite teoorias väljatoodud järgmise seisukohaga. Tõmbeteguriteks on kõrgem töötasu ja rohkemate töökohtade olemasolu sihtriigis ning tõuketeguriks tööpuudus, töökoha leidmise võimaluse puudumine, sissetulekute madalam tase lähteriigis (Tassinopolous, Werner 1999:7).

Hinnangud töötingimuste erinevusele ning sõprade ning tuttavate soovitusel on madalamad - mood 3 ja keskmine hinnang vastavalt 3,17 ja 3,45 st, et hinnang jääb kuskile pigem olulise ja mitteolulise vahele. Seega on neid väga raske tõlgendada, ning ei ole autori arvates määrava tähtsusega mõjutegurid Hollandisse tööle asumisel.

Muude tingimuste all hindas pigem olulisena (mood 4) kõigest 3 vastajat ning nad tõid välja järgmised tegurid – kogemus töötada ja harida ennast välisriigis, elamistingimused, toidu hinnatase, kliima, koduskäimise sagedus. Kuna muude tegurite kohta üldkogumist vastanuid oli kõigest 10,3 %, siis ei saa siit olulisi järeldusi ka teha.

Eeliste väljaselgitamiseks Hollandis töötamisel Eesti ees andis töö autor ette valikvastused, mis on välja toodud koos hinnangutega järgnevas tabelis 5.

Tabel 5. Hollandis töötamise eelised võrreldes Eestiga.

Tegur	Vastajate osakaal (%)	Vastajate arv
Töötasu	100,0	29
Töötingimused	55,2	16
Tööaeg	13,8	4
Muu	0,0	0

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Vastajatest pidasid kõik 29 ehk 100 % eeliseks Hollandis töötamisel võrreldes Eestiga töötasu, mis kinnitab veelkord teoorias väljatoodud korduvrände (ka pendelrände ja muu ajutise ja alalise migratsiooni) peamise mõjutegurina töötasu erinevust riigiti. Samas sai struktureerimata intervjuus Hollandi ettevõtja hr. Kruisiga kinnitust ka fakt, et võrreldes renditöötajale makstud tasu kohaliku Hollandi oskustöölise tasuga, on

töölisi Eestist rentida oluliselt odavam. Lisaks on Eestist pärit renditöölise töötulemused kohalikust Hollandi oskustöölisest ka oluliselt efektiivsemad nii mahult kui ka kvaliteedilt. Samuti on Kruis'i sõnul Hollandi tööjõumaksud väga kõrged ning samuti on väga kulukas Hollandi kohalikke töötajaid vallandada või töömahtude vähenemise tõttu koondada. Tööjõu rentimisel Eestist on võimalik tegutseda väga paindlikult ja reageerida kiiresti ettevõtlus- ja majanduskeskkonna muutustele (Kruis G. M., intervjuu). Autori seisukohalt on siin tegemist Hollandi ettevõtete riskide maandamisega ja ümbersuunamisega tööjõudu rentivate Eesti ettevõtete peale. Eesti töölepinguseaduse järgi on koondamisest vajalik ette teatada vähemalt 30 kalendripäeva ja töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses (Eesti Vabariigi Töölepingu Seadus).

Töötingimusi pidas eeliseks üle poole vastajatest, täpsemalt 55,2 % (tabel 5). Triandafyllidou järgi oli see samuti üks oluline korduvrännet mõjutav tegur (vt pt 1.1 lk 14). Fookusgrupi intervjuudest renditöötajatega selgus, et töötingimuste all peeti peamiselt silmas töövahendeid, transporti ja sellega seonduvat vahemaad töökohtade ja peatumiskoha vahel, töökohtade sotsiaalset ja füüsilist keskkonda. Enamus fookusgrupi intervjuus osalejatest pidasid töötingimuste all silmas üldist suhtumist vahetu juht – töötaja. Eestis on intervjuueeritavate sõnul nende kogemuste põhjal tavaks alluvatesse suhtuda üleolevalt ja ebaviisakalt, tihti nõuda tasustamata ületunde ning tööde teostamiseks ebamõistlikke tähtaegu.

Tööaega hindasid eelisena 13,8 % 29-st vastajast (tabel 5). Kuigi see ei näita olulist eelist Eesti ees, selgitab autor siiski, miks võib tööaeg olla eeliseks. Autori arvates aitab seda mõista Hollandi ettevõtja Kruis-i selgitus, kuidas Hollandis on tööaeg koos kohvipauside ja lõunatega täpselt määratletud. Kindlal kellaajal on kaks 15-minutilist kohvipausi, lisaks 30 minutiline lõuna, samuti kestab tööpäev sõltuvalt aastaajast kas 7-st 17-ni või 8 – st 18-ni (Kruis G. M. intervjuu). Eestis seevastu on autori arvates tihti tööajaga seoses (eriti ehitusvaldkonnas) levinud olukord, kus avaldatakse survet tasustamata ületundideks. Samas on Kruis-i sõnul Hollandis enamuses ettevõtetes ületundide tegemine suhteliselt keerukas ja juhul kui saavutatakse kokkulepe ületundide tegemiseks, siis tasustatakse need ka kõrgema määraga kui tavaline töötund. Muid eeliseid ei osanud keegi vastanutest välja tuua.

Järgnevalt käsitleb töö autor Hollandis töötamise otsuse langetamise ja seal töötamise suhtumisega seotud aspekte, mida on autori arvates oluline uurida, et leida kinnitust erinevates uuemates migratsiooniteooriates välja toodud faktile, et migrandi (k.a. korduvrändaja, pendelrändaja jne) käitumine ja otsused ei kujune ainult indiviidi tasandil, vaid on järjest enam seotud perekonna või leibkonnaga.

Alljärgnevas tabelis 6 on käesoleva töö autor välja toonud avatud küsimuse “*Kellega pidasite nõu Hollandis töötamise kasuks otsustamisel?*” saadud vastused vastavalt perekonnaseisule.

Tabel 6. Hollandis töötamise otsusesse kaasatud inimesed perekonnaseisu järgi

	Perekonna või lähedastega	Elukaaslase-või abikaasaga	Otsustasin ise	Sõprade või tuttavatega	Vanematega
Vallaline	2	0	7	2	1
Abielus	9	5	1	2	0

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Eespool toodud tabelist nr. 6 on selgelt näha, et abielus (või vabaabielus) töötaja on Hollandisse töötamise otsustamisel kaasanud kas perekonna/lähedased või elukaaslase/abikaasa. Vallalistest on ainult 2 inimest kaasanud otsusesse perekonna või vanemad. Samuti on ainult 1 abielus töötaja väidetavalt otsustanud Hollandisse tööleasumise ilma kedagi kaasamata, kuigi autori arvates võib see olla lihtsalt ankeedi täitmisel tekkinud hooletus. Autor leiab, et saadud tulemuste põhjal saab kinnitada teoreetilisi seisukohti, et korduvrände ja muu ajutise migratsiooni otsus sünnib mitte indiviidi tasandil vaid järjest enam perekonda või leibkonda kaasates.

Järgnevalt uurib töö autor kuidas suhtusid renditöötajate lähedased Hollandisse tööleasumise eel ja kuidas on see suhtumine muutunud praegu. Tabel nr. 7 iseloomustab suhtumise muutumist skaalal minimaalsest väärtusest “väga halvasti” kuni maksimaalseni “väga hästi”.

Kogutud andmete põhjal võib järeldada, et peale tööleasumist Hollandisse on lähedaste suhtumine kas jäänud samaks või pigem paranenud. Autori arvates võib seda seletada

eelarvamustega uude tööandjasse ja sihtriiki, mis on seotud kartusega ilma jääda väljateenitud töötasust ja teadmatusesest uue sihtriigi eripäradest.

Tabel 7. Lähedaste suhtumise muutumine enne ja pärast Hollandis tööleasumist

Hinnang	Suhtumine enne tööleasumist	Suhtumine praegu
Väga halvasti	0.0%	0.0%
Halvasti	0.0%	0.0%
Pigem halvasti	6.9%	6.9%
Pigem hästi	55.2%	44.8%
Hästi	24.1%	24.1%
Väga hästi	13.8%	24.1%

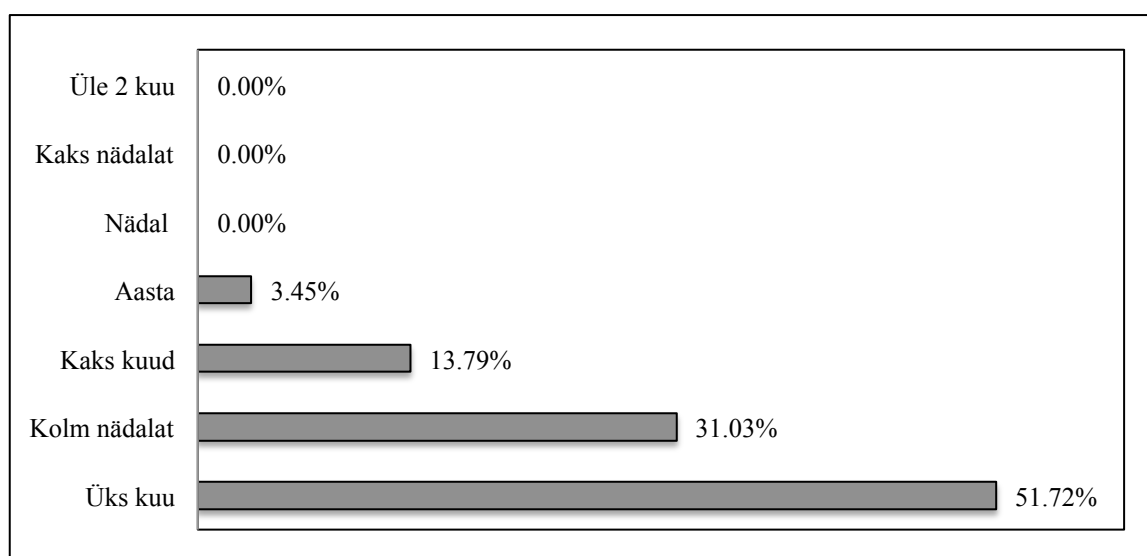
Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Tabelist 7 on näha, et lähedased, kes suhtusid Hollandisse tööleasumisse pigem hästi, on praeguseks muutnud suhtumise väga heaks (13,8 % -lt 24,1 %-ni). Seda võib autori arvates põhjendada seoses kahtlustega enne uuele töökohale asumist, et kas töötasu makstakse korrektselt ja kas sihtriigis on kõik korrektselt organiseeritud. Kõigest 6,9 % ehk 2 vastajat 29-st vastasid, et nende lähedased suhtuvad endiselt Hollandis töötamise pigem halvasti ja ei ole oma suhtumist muutnud. Autori arvates on see seletatav üldise halvasti suhtumisega ükskõik millises välisriigis töötamise kohta ja ilmselt soovivad lähedased, et töökoht oleks kodumaal. Üllatav on tõsiasi, et kahest “pigem halvasti” hinnangu andnud töolisest on üks vastaja vallaline (tabel 7).

Samuti arvab autor, et Hollandis või mõnes muus välisriigis töötamise valdavalt positiivne suhtumine on seotud hetkelise Eesti tööturu ja töötasude taseme olukorraga. Perekonnaliikmed on rahul, et nende lähedasel, võib-olla ka ainukesel leibkonna toitjal, on olemas hästi tasustatud töö.

Uurides renditöötajate arvamust lähikondlaste ja sõprade/tuttavate suhtumise kohta renditöötaja staatusesse selgus, et valdavalt arvati, et sellesse suhtutakse kas hästi (48,3 % vastanutest) või väga hästi (44,8 % vastanutest). Vestlustest renditöötajatega selgus, et hea või väga hea suhtumise põhjuseks on eelkõige “hea töö eest kindlustatud hea tasu” ja samuti jäi kõlama arvamus, et “töö on töö” ning mainiti ka vaheldusrikast töökeskkonda.

Triandafyllidou (Triandafyllidou 2011) teadusartikli järgi on korduvrännet iseloomustavaks dimensiooniks aeg, mille järgi on sihtriigis viibimine ajaliselt piiratud. Iga sihtriigis viibimise periood võib varieeruda mõnest nädalast, mõne kuu või isegi mõne aastani. Lisaks on Triandafyllidou välja toonud veel ühe dimensioonina ka korduse – mis hõlmab korduvat liikumist päritolu- ja sihtriigi vahel. Korduvrände defineerimise eelduseks on vähemalt kahekordne edasi-tagasi liikumine päritolu- ja sihtriigi vahel. Eelnevate teoreetiliste seisukohtade kinnitamiseks uuris autor renditöötajate välismaal viibimise tsüklite pikkust ja koduskäimise sagedust. Saadud tulemusi Hollandis tööl viibimise keskmise tsükli pikkuse kohta iseloomustab joonis 2.



Joonis 2. Hollandis töötamise keskmise tsükli pikkus (%). (Autori koostatud)

Selgus, et üle poole vastanutest ehk 51,72 %-l vastajatest kestab üks Hollandis tööl viibimise tsükkel üks kuu ja 31,03 %-l kolm nädalat. Saadud tulemus iseloomustab autori arvates renditöötajate rännet kui korduvrännet (vt lk 29 Triandafyllidou korduvrännet iseloomustavad dimensioonid). Hollandi ettevõtja Kruis'i intervjuust selgus, et Hollandis tööl käimise tsüklite pikkus kolm kuni neli nädalat on nende ettevõtte puhul teadlik valik. Sellise töölviibimise tsükli pikkuse ajal on võõrriigi tööliste produktiivsus tema arvates kõige efektiivsem, ei teki tüdimust ja samuti ei jää perest eemalviibitud aeg liiga pikaks (Kruis, G.M. intervjuu). Kruis'i väitega langeb kokku ka fookusgrupi intervjuus osalenute üldine arvamus, et kolm kuni neli nädalat on periood, mil töölahetus viibimine ei muutu kurnavaks ja ei pea ka piisavalt pikalt perekonnast eemal olema. Töö autori ja LR Trade OÜ ühe omaniku arvates on tsüklite

pikkus oluline ka residentsuse ja maksude tasumise koha pealt (vt lk 19-20). Kuigi tsükli pikkus on sarnane pendelrändele, on teooria järgi (vt lk 8 ja lk 17) pendeltöötamine seotud siiski kas riigisisese või piiriülese rändega. Antud juhul on aga tegemist Hollandiga, mis on geograafiliselt Eestist suhteliselt kaugel ja ei oma ka ühist piiri.

Anomaaliana on üks vastaja vastanud keskmise tsükli pikkuseks 1 aasta, aga autori arvates on see lihtsalt hooletus ankeetide täitmisel ja ilmselt on silmas peetud tööstaaži ettevõttes, kuna see oli nimetatud vastajal täpselt sama pikkusega kui keskmine Hollandis viibimise tsükkel, ning samas oli sama vastaja koduskäimise sageduseks märgitud korra kuus.

Keskmine Hollandis viibimise tsükli pikkuseks on 2 kuud märkinud 13,79 % vastanutest, mis mahub samuti korduvrännet iseloomustava ajalise dimensiooni piiridesse.

Järgnevalt uuris autor renditöötajate koduskäimise sagedust, mille tulemused on välja toodud alljärgnevas tabelis 8.

Tabel 8. Eestis käimise sagedus Hollandis töötamisel

Kui tihti käite Eestis?	Vastajate arv	Osakaal
Kord nädalas	0	0.00%
Kord 2 nädala jooksul	0	0.00%
Kord 3 nädala jooksul	1	3.45%
Korra kuus	23	79.31%
Korra 2 kuu jooksul	5	17.24%
Kord aastas	0	0.00%

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Andmete analüüsist selgus, et koduskäimise sagedus on korra kuus 79,31 % -l ja kord kolme nädala jooksul 3,45 % -l vastanutest. Saadud tulemus on autori arvates ka täiesti loogiline ja ootuspärane, võttes arvesse lk 29 joonisel 3 toodud Hollandis tööl viibimise keskmise tsükli pikkusega.

Lisaks koduskäimise sagedusele uuris autor renditöölise suhtlemissagedust lähedastega Hollandis tööl viibimise ajal. Saadud tulemusi iseloomustavad allpool tabelis 9

väljatoodud suhtlemissagedused ja vastajate käest saadud tulemuste osakaalud protsentides.

Tabel. 9. Suhtlemise sagedus lähedastega Hollandis tööl viibimise ajal

Sagedus	Vastajate osakaal	Vastajate arv
Igapäevaselt	55.17%	16
Iganädalaselt	41.38%	12
Muu (kaks - kolm korda nädalas)	3.45%	1

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Pisut üle poolte ehk 55,17 % renditöolistest suhtles lähedastega igapäevaselt ja 41,38 % iganädalaselt. Vestlusest töötajatega selgus, et iganädalase suhtluse all peetakse silmas paari-kolme korda nädalas, mida oli ankeetküsimustikus ka maininud 1 töötaja (3,45 %). Ankeetküsimustikus oli välja pakutud ka variantidena igakuiselt ja harvemini kui kord kuus, mida aga ei valinud ükski vastanu.

Töölise üheks oluliseks ajutise migratsiooniotsuse tegemiseks on sihtturu geograafiline lähedus ja kaugus. Erinevate teooriate järgi on geograafiline kaugus pigem negatiivset otsust soodustav ja erinevatele teadusartiklitele tuginedes omane pigem alalisele rändele. Geograafiline lähedus on aga ajutise ja korduvrände puhul tõmbeteguriks ja migratsiooniotsust soodustavaks teguriks. Käesoleva töö raames kogutud andmete põhjal ilmneb siin eelnevale vastuolu, mida iseloomustab alljärgnev tabel 10.

Tabel. 10. Eestist Hollandisse tööl käimise reisi pikkuse häirivuse hinnang

Mil määral häirib Hollandisse tööle minnes ja Eestisse tagasi tülles reisi pikkus?	Osakaal
Üldse mitte	27.59%
Pigem ei häiri	41.38%
Nii ja naa	17.24%
Pigem häirib	10.34%
Väga häirib	0.00%

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Selgub, et Hollandisse tööle minemise ja Eestisse kojutulekule kuluv reisi pikkus ei häiri üldse 27,59 % ja pigem ei häiri 41,38 % vastajatest. Kokku teeb see ligikaudu 70 % 29st vastajast, mis on oluline enamus üldkogumist. Autori arvates on saadud

tulemuse põhjustajaks käesoleva töö lk. 17 mainitud üldine transpordivõimaluste areng ja odavnemine – eelkõige peab autor silmas Ryanair- i ja analoogsete odavlennufirmade tegevuse laienemist Eestisse.

Olles ühe uuritava töölisi rentiva ettevõtte juhatuses, saab töö autor väita, kogu reisi kestvus on algpunktist Tallinnast kuni sihtpunktini Hollandis asuva kontorini ligikaudu 3,5-4 tundi. Kui seda võrrelda näiteks Soomes pendeltöötavate eestlastega, siis autori arvates jääb reisile kulutatud aeg sisuliselt samaks, kuna kindlasti ei tööta enam eestlasi ainult Helsingi piirkonnas, vaid sõidab sealt omakorda mööda Soomet mujale laiali. Erinevuseks on transpordivahend – Hollandi puhul on transpordivahendiks lennuk ja Soome puhul üldjuhul laev. Töö autor sai antud asjaolule kinnitust ka fookusgrupi intervjuu käigus, kuna enamus intervjuus osalejatest omas eelnevat töökogemust teistes välisriikides nagu Soome, Rootsi ja Norra. Intervjuu käigus selgus, et kui alguses tekitas kahtlusi Hollandisse tööle asumisel selle geograafiline kaugus, siis tegelikkuses selgus, et ajaliselt on Hollandisse tööle minemise kestvus Soomega praktiliselt sama. Rootsi ja Norra puhul on aga Hollandisse tööleminek väga oluliselt lühema ajakuluga.

Reisi pikkus “pigem häirib” 10,34 % vastajatest. Autori arvates on see tulemus, mis ilmneks ükskõik millises teises lähi- või kaugvälismaal tööl käivate tööliste seas ehk tegemist on autori arvates teatud protsendi inimestega, kes pole kunagi mitte millegagi rahul. Vaadates samade inimeste hinnangut kõiki tingimusi arvesse võttes, selgub samas, et nad on kas rahul või väga rahul.

Järgnevalt selgitas autor välja, mis võivad olla põhjused või tegurid, mis mõjutavad töötajat koheselt tagasi Eestisse tööle asumata (tabel 11). Hindamise skaalat defineerides määras autor madalamaks väärtuseks 1- ei ole üldse oluline, ja kõrgemaks väärtuseks 6 – väga oluline. Tabelist 11 on näha, et kõige enam hinnati väga oluliseks töötasu – kõige sagedamini esinev hinnang sellele oli väga oluline ehk mood oli 6.

Tabel. 11. Sündmused või põhjused, mis mõjutaksid renditöötajat koheselt tagasi Eestisse tööle asuma.

Mõjutegur	Mood	Keskmine hinnang
Perekondlikud põhjused	6	5,41
Töötasu	6	5,43
Erialane töö	4	3,82

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Praktiliselt samaväärseks hinnati ka perekondlikke põhjuseid, vaid veidi väiksema keskmise hinnanguga 5,41 võrreldes töötasu 5,43-ga. Autori arvates näitab töötasu suuruse olulisus veelkord, et renditöötajate (k.a. muu tööjõu) peamiseks mobiilsuse põhjuseks on sissetulekute madal tase võrreldes sissetulekute tasemega sihtriigis. Kui palgatase päritoluriigis jõuaks sihtriigis makstavale tasemele järgi, siis on see üks peamisi põhjuseid, mis motiveeriks korduvrändest loobuma ja paikseks jääma. Muude põhjuste all oli kõigest üks vastaja välja toonud tervislikud põhjused ja hinnanud seda oluliseks.

Renditöötajate Hollandis töötamisega seotud puuduste ja probleemide väljaselgitamiseks kasutas töö autor kahte avatud küsimust ja ühte valikvastustega küsimust hindamisskaalal 1 kuni 6 (minimaalne väärtus 1 – ei ole üldse oluline, maksimaalne väärtus 6 – väga oluline).

Avatud küsimusele, “Millised on peamised puudused Hollandis töötamisel”, vastas 8 inimest et kõige rohkem häirib perest eemalolek, kusjuures autori arvates on üllatav, et nendest kolm on vallalised. Samas võib autori arvates selle põhjenduseks olla kas laiendatud pere või pere koos vanematega. Vastajatest seitse töötajat ütlesid, et nad ei oska üldse puudusi välja tuua. Lisaks on järgnevas loetelus autori poolt välja toodud erinevad vastused puuduste kohta töötamisel Hollandis:

- puudub töötelefon,
- reisi kogupikkus, töökohtade kaugus elukohast;
- Hollandis on ainult töö ja oma elu saab elada ainult Eestis.
- keele mittetundmine.
- vahel oleks vaja rohkem informatsiooni, siis oleks töö efektiivsem;

- organiseerimatus igapäevatöodes,
- ei ole ühtset töökorraldust,
- pikk tööle sõitmise aeg ja töölt tagasi sõitmise aeg objektide ja kodu vahet,
- asukoht ja keel,
- ehitusobjektide kaugus peatuskohast ja keelebarjäär,
- kohalik töökorraldus, kohaliku keele kasutamise võimaluse puudumine;
- hollandlaste iseloom vahest asju aeglaselt ja hilinemistega ajada,
- keeleprobleemid suhtlemisel kohalike töötajatega,
- vastutustundetud ja rumalad kaastöötajad, kes tublide töötajate mainet kahjustavad.

Mitmest vastusest selgub, et oluliseks puuduseks või tõrkeks Hollandis töötamisel peetakse keele mittetundmist. Keelebarjäär on autori poolt töö esimeses osas väljatoodud erinevatest teoreetiliste seisukohtade järgi ajutist migratsiooni (ka korduvrännet) mõjutav oluline kultuuriline tegur. Samuti võib autori arvates mitmest vastusest välja lugeda hollandlaste töökultuuri ja iseloomuga seotud põhjuseid, mida iseloomustavad vastused nagu *“Hollandlaste iseloom vahest asju aeglasemalt ja hilinemisega ajada”*, *“Ei ole ühtset töökorraldust”*, *“Organiseerimatus igapäevatöodes”*.

Tööväliste häirivate tegurite väljaselgitamisel väitsid 17 vastajat, et kas ei häiri mitte midagi või ei oska midagi häirivat välja tuua. Lisaks mainiti mitmed korrad vaba aja veetmise võimaluste puudumist ning ka töökaaslastega ühise katuse all elamisest tulenevaid probleeme. Vestlusest töötajatega selgus, et kuna Hollandis tööl viibimise perioodi pikkus on suhteliselt lühike, ei muutu need nii häirivaks, et saaksid takistuseks Hollandis tööl käimisele ehk korduvrände otsuse tegemisele. Järgnevalt on autori poolt välja toodud erinevad vastused avatud küsimusele “Palun nimetage mis Teile veel ei meeldi Hollandis viibimisel (töövälised tegurid):

- vaba aja veetmise võimalusi vähe,
- toit,
- toit (maitset on hoopis teistsugused),
- perest eemalolek ja vaba aja sisustamise võimaluste puudumine,
- lahkavamused teiste töötajatega kooselamisel seoses elamise korrashoiuga,

- sõprade puudumine, kellega peale tööd või nädalavahetusel suhelda;
- peale tööd tuleb elada nõ kommuunielu samade inimestega, kellega ka tööl ninapidi koos oled;
- kohalikega suhtlemine on peaaegu olematu,
- vaba aja veetmise võimaluste puudumine koos sõpradega,
- võib-olla vaba aja veetmise võimalusi võiks rohkem olla,
- kui erinevad inimesed ühe katuse all elavad, siis tuleb pisikesi probleeme ikka ette;
- vaba aja veetmise võimalused.

Töö autori poolt esitatud hindamisskaalaga valikvastustega küsimuse “*Palun hinnake probleemide tekkimise põhjuseid Hollandis töötamisel*” tulemused on välja toodud alljärgnevas tabelis nr. 12.

Tabel 12. Vastajate hinnang probleemide tekkimisele Hollandis töötamisel

Mõjutegur	Mood	Sagedasema hinnangu osakaal
Keelebarjäär	5	41,4 %
Erinevad töövõtted	3	41,4 %
Erinev töökultuur	3	41,4 %
Eelarvamused võõrtöölise suhtes	2	20,7 %

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Saadud tulemuste põhjal saab veel kord autori arvates väita, et peamiseks probleemide tekkimise põhjusteks ja takistavaks teguriks on keelebarjäär, nagu ka erinevate teoreetiliste allikate järgi . Tervelt 41,4 % hindasid seda 6 palli skaalal hindegga 5 ehk “oluliseks”. Kuigi teoorias loetakse töökultuuri ka üheks korduvrände mõjuteguriks, siis antud küsimuse baasil kogutud tulemuste analüüs seda ei kinnita. Vastajatest 41,4 % hindasid erinevaid töövõtteid ja erinevat töökultuuri hindegga 3 ehk “pigem ei ole oluline”.

Küsitluses uuriti ka renditöölise Hollandisse tööleasumise alternatiivide kohta, et saada ülevaade millistele võimalustele eelistati Hollandis töötamist. Küsimusele “*Millised olid alternatiivid Hollandisse tööle asumise asemel*” oli kõige enam mainitud madalama palga eest Eestis töötamist (üheksal korral) ja samuti Eestis töötuna viibimine

(ka üheksal korral). Soomes töötamist alternatiivina Hollandile vastati seitsmel korral. Lisaks mainiti neljal korral Rootsit ja kolmel korral Norrat. Vaid üks vastaja oli loetlenud ülesse Inglismaa, Iirimaa, Austraalia ja Uus-Meremaa. Fookusgrupi intervjuul selgus, et Hollandit eelistati Soomele eelkõige tänu pakutud palgatasemele. Lisaks oli intervjuul osalejatel kas oma isiklik kogemus või eelarvamus Soome tööandjate mitte eriti heast suhtumisest Eesti töölisesse, mis oli samuti otsustavaks, et eelistada töökohana Hollandit. Samuti jooksis intervjuu käigus läbi seik, et Soomes töötamisel on tihti olnud suureks probleemiks töötasude kättesaamine. Autori arvates on oma mõju ka meedias levinud suhteliselt negatiivsel kujutluspildil Soomes tööl käivast ehitajast. Antud situatsiooni ilmestab ka fakt, et tervelt 12 inimest vastanutest omas eelnevat töökogemust just Soomes (vt tabel 14). Osad eelneva Soome töökogemusega töötajat osalesid ka intervjuul, kes kinnitasid probleeme seoses soomlaste suhtumisega eestlastesse ja samuti ka töötasu kättesaamisega seotud probleeme. Autori arvates võib töötasuga seotud probleemide taga peituda eelkõige olukord, kus paljud Soomes tööl käinud lihttöölised on asutanud oma tööjõudu vahendava ettevõtte ja omamata ettevõtluskogemust ei ole osanud nad ettevõtte juhtimisega hakkama saada.

Alternatiivide kindlakstegemisel pakkus töö autor hindamiseks välja ka kuus Eestile lähemal asuvat riiki ja soovis teada, kuivõrd vastajad sooviksid samadel tingimustel, nagu praegu Hollandis, nendes riikides töötada. Hindamiseks anti ette 6- palli skaala, kus. hindamise skaalat defineerides määras autor madalamaks väärtuseks 1- kindlasti ei sooviks ja kõrgemaks väärtuseks 6 – kindlasti sooviks. Tulemused on välja toodud tabelis 13.

Tabelist 13 on selgelt näha, et Venemaa, Läti ja Leedu suhtes on suuremal osal vastajatest selge arusaam, et nad kindlasti ei sooviks või ei sooviks nendes riikides samadel tingimustel töötada nagu praegu Hollandis. Kõige eelistatum nimetatud riikidest on Norra, kus samadel tingimustel nagu praegu Hollandis sooviksid või kindlasti sooviksid töötada 48,2 % vastanutest. Soome puhul on 44,8 % seisukohal et nad kindlasti ei sooviks või ei sooviks seal samadel tingimustel töötada. Soomes sooviksid ja kindlasti sooviksid samas 27,6 % vastanutest.

Tabel 13. Vastajate hinnangute osakaal tööle asumise võimalusele nimetatud riikidesse samadel tingimustel nagu praegu Hollandis (%)

Valikvastus/riik	Soome	Rootsi	Läti	Leedu	Norra	Venemaa
kindlasti ei sooviks	24.1%	6.9%	58.6%	58.6%	13.8%	72.4%
ei sooviks	20.7%	10.3%	24.1%	27.6%	3.4%	20.7%
pigem ei sooviks	13.8%	24.1%	13.8%	13.8%	10.3%	3.4%
pigem sooviks	13.8%	31.0%	3.4%	0.0%	20.7%	0.0%
sooviks	20.7%	20.7%	0.0%	0.0%	31.0%	0.0%
kindlasti sooviks	6.9%	6.9%	0.0%	0.0%	17.2%	3.4%

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Autori arvates võib tabeli 13 järgi väita, et võrdsete tingimuste korral on suure enamuse vastajate eelistus kõikide tabelis nimetatud riikide ees Hollandil. See on autori arvates tingitud kõikide Hollandis tööl käimist mõjutavate tegurite koosmõjul. Lisaks väites mainitud töötasule ja töötingimustele mõjutavad otsust tööle mineku reisi pikkus ja sihtriigi tööandjate suhtumine. Fookusgrupi intervjuust selgus ka, et väga oluliseks peeti stabiilsust ja töötasu õigeaegset kättesaamist ja samadel tingimustel võiks näiteks Norrassa ja Rootsi sama tööandja alluvuses isegi minna kuid mitte uue tööandja alluvuses. Fookusgrupi intervjuul selgus et Venemaal, Lätis ja Leedus ei tundu töötamine väga ahvatlev seoses väljakujunenud eelarvamusega, et eespool mainitud riikides on väga palju ebausaldusväärseid kohalikke ettevõtteid ja tööandjaid. Autori arvates kinnitavad tabelis 13 toodud arvud ka fookusgrupi intervjuu käigus kogutud infot ja kogu valimi seisukoht on suhteliselt sarnane.

Käesoleva töö autor uuris vastajate käest eelnevat töökogemuse olemasu välisriikides. Selgus, et 29-st vastajast viiel puudub eelnev töökogemus välisriigis. Autor toob välja loetelu riikidest, kus vastajatel on eelnev töökogemus (tabel 14). Tabelist 14 selgub, et suuremas osas omatakse töökogemust Eestile geograafiliselt lähedamal asuvates riikides nagu Soome ja Rootsi ning pisut eemal asuv Norra.

Töö autor uuris ka renditöölise kavatsusi seoses mobiilse elukorralduse jätkamisega, et selgitada kui pikalt ja mis põhjustel on plaanis kodust eemal töötada.

Tabel 14. Varasem välisriikide töötamise kogemus ja staaž

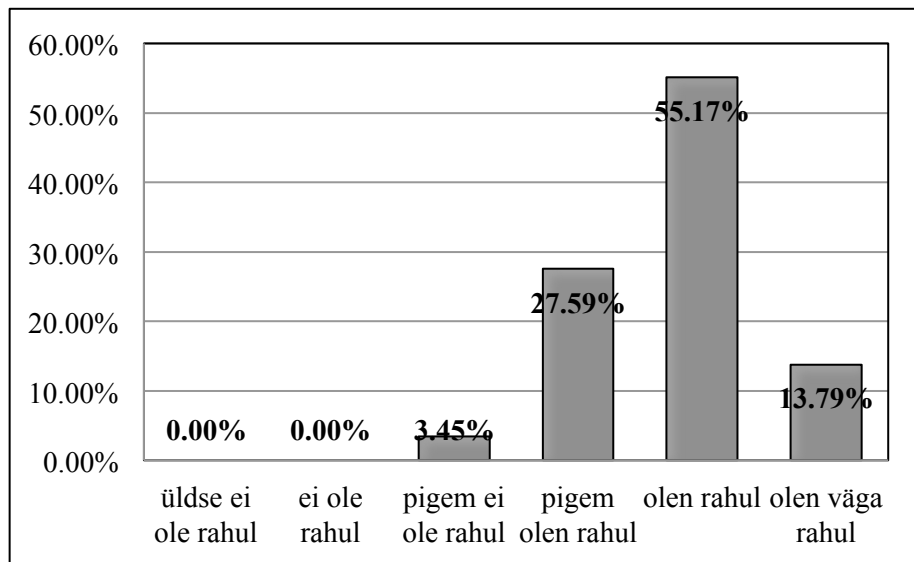
Riik	Mainitud kordade arv	Staaž (kuud)
Soome	12	1 - 36
Rootsi	8	5 - 12
Norra	7	3 - 18
Inglismaa	2	8 - 24
Taani	2	6 - 12
Austraalia	2	12 - 24
Venemaa	1	24

Allikas: (Autori koostatud ankeetküsimustiku tulemuste põhjal)

Töö autor uuris ka renditöölise kavatsusi seoses mobiilse elukorralduse jätkamisega, et selgitada kui pikalt ja mis põhjustel on plaanis kodust eemal töötada. Selleks oli ankeetküsimustikus esitatud küsimus *“Kui kaua planeerite praeguse mobiilse elukorraldusega jätkata? Võimalusel põhjendage oma vastust.”* Viis vastajat 29 –st vastasid *“ ei oska öelda”* . Vastajatest kaheksa inimest mainisid, et planeerivad mobiilse elukorraldusega jätkata niikaua kui Eestis hakatakse tehtava töö eest rahuldavat palka maksuma. Rahuldava palga all peeti eelkõige silmas võimalust eelkõige perekonda normaalselt üleval pidada. Kaheksast vastajast kuus, kes niimoodi vastasid, olid 32 -42 aastased abielus või vabaabielus ja kahe lapse vanemad. Kaks olid alla 30 abielus või vabaabielus ühe lapse vanemad. Lisaks toob töö autor järgnevas loetelus välja erinevad põhjendused mobiilse elukorralduse jätkamise/mittejätkamise kohta:

- esialgu pole plaanis seda lõpetada, kuna meeldib vaheldus ja erinevaid kohti maailmas näha,
- planeerin lähiajal kodumaale naasta perekondlikel põhjustel,
- nii kaua kui pere ütleb, et pean valima kas pere või töö,
- kuni on saavutatud kindlad eesmärgid,
- esialgu nii kaua kui tööd jätkub,
- hetkel arvan, et lähimad paar aastat, siis on piisavalt raha kõrvale pandud, et ise midagi ette võtta;
- ligikaudu aasta, sest on piisavalt juba välismaal viibitud ja sooviks lõpuks ikkagi Eestis tööl käia ning kodus elada;
- kuni järgmise parema pakkumiseni.

Lõpetuseks huvitus autor, millised on töötajate hinnangud Hollandis tööl käimisesse kõiki tingimusi (töötasu, tööaeg, töölkäimise tsüklite pikkus) arvesse võttes. Saadud tulemused on toodud joonisel nr. 3.



Joonis 3. Vastajate üldine hinnang Hollandis tööl käimisele (%). Autori koostatud

Vastanutest 55,17 % hindasid Hollandis tööl käimist hinnanguga “olen rahul” ja 13,79% “olen väga rahul”. Seega suurem enamus on kõiki tingimusi arvesse võttes kas rahul või väga rahul. Lisaks 27,59 % vastanutest on pigem rahul. Autori arvates on rahuolevate töötajate suurem osakaal põhjustatud eelnevalt analüüsitud tulemustest selgunud korduvrände tingimustes renditöötajana tööl käimisega seotud asjaoludest. Esiteks mõistlik tööviibimise tsükli pikkus – enamuses 3 nädalat kuni 1 kuu. Lisaks on nii lähedaste kui ka sõprade suhtumine Hollandis töölkäimisesse ja renditöölise staatusesse pigem positiivne. Samuti võib autori arvates suure enamuse rahulolust Hollandisse tööle käimise suhtes välja lugeda, et ollakse rahul ka olemasolevatel tingimustel tehtud töö eest saadava töötasuga. Töötasu hinnati vastajate poolt ka üheks kõige olulisemaks motivatsiooniteguriks Hollandisse tööle asumisel. Hollandis renditöölisena töötanud ja tänaseks sellest loobunud inimese intervjuust selgus, et ka tema oli tegelikult kõiki tingimusi arvesse võttes suhteliselt rahul. Otsustavaks sai siiski Eestis erialase töö leidmine pisut madalama töötasuga, mille kompenseeris aga igapäevaselt perekonnaga koosviibimise võimalus ja korduvrändega seotud kulude ärajäämine.

KOKKUVÕTE

Tööjõu geograafilise liikumise lihtsustumisega ja Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise põhimõtte rakendumisega on aastalt aastasse järjest suurenenud erinevates vormides tööjõu mobiilsus ja migratsioon. Migratsioon on olemuselt väga mitmetahuline ja interdistsiplinaarne, mistõttu on väga palju erinevaid teooriaid selle selgitamiseks. Käesolevas bakalaureusetöös anti üldine ülevaade põhilistest migratsiooniteooriatest. Edasi keskenduti töö iseloomust tulenevalt ajutise migratsiooniga seotud teooriatele. Eraldi analüüsis autor ajutise rände suhteliselt hiljuti tekkinud korduvrände fenomeni, mis on ka renditöötajate rände üks uutest peamistest vormidest pendelrände kõrval. Kui pendelrändele on iseloomulik piiriülene lühiajaline korduv töölahetus, siis korduvrännet iseloomustab erinevate pikkustega töölahetus piiriüleste naabrite suhtes ka kolmandatesse riikidesse. Kuna Eestile on Euroopa Liidus kogu tööturg avatud ja järjest rohkem käiakse tööl ka geograafiliselt kaugemates riikides, pidas töö autor vajalikuks seda fenomeni renditöötajate näol lähemalt uurida.

Selgitamaks välja renditöötajate korduvrände iseärasusi, töötas autor välja teooriale tuginedes ankeetküsimustiku ja kaasas uuringusse kolme Hollandis tööjõu rentimisega tegutseva Eesti ettevõtte renditöölised. Lisaks viis töö autor ka ankeetküsimustikus olnud avatud küsimuste põhjal 14 inimesega üldkogumist läbi fookusgrupi intervjuu ja intervjueris kahte töölt lahkunud töötajat. Samuti viis autor läbi struktureerimata intervjuu ühe töölisi rentiva Hollandi ettevõtte juhi Gerhardus Martinus Kruis'ga.

Empiiriliste tulemuste analüüsist selgus, et Hollandis tööl käivate renditöölisega seotud tunnused kattuvad korduvrände teoorias välja toodud tunnustega. Renditöölise Hollandis tööl viibimise aeg varieerub antud valimi põhjal kolmest nädalast nelja nädalani ja aastas on ligikaudu 10 migratsioonitsükli. Korduvrände teoreetiliste seisukohtade puhul on eelduseks sihtriigis viibimise ajaline piirang ja hõlmab mitut

migratsioonitsükli. Järelikult võib autori arvates selle alusel väita, et tegemist on korduvrändega.

Samuti on korduvrändega seotud kultuurilised ja sotsiaalsed aspektid ning iseloomustavaks on ka majanduslikud motivaatorid – majanduslik toimetulek, kõrgem sissetulek, paremad töötingimused, sotsiaalmajanduslik mobiilsus jne. Empiirilise analüüsi tulemusena selgus, et töötasu suurust hindasid korduvrände otsuse tegemisel kas oluliseks või väga oluliseks kokku 86,2 % vastanutest. Samuti pidasid 100 % vastanutest Hollandis töötamisel eeliseks kõrgemat töötasu. Üle poolte ehk 55,2 % vastanutest pidas eeliseks ka paremaid töötingimusi. Ka need leiud kinnitavad korduvrändele iseloomulike tunnuste olemasolu ja annavad töö autorile alust väita, et tegemist on korduvrändega.

Empiirilise analüüsi käigus sai autori arvates kinnitust uemate migratsiooniteooriate seisukoht, et migratsiooniotsuse kujunemist mõjutab järjest rohkem grupi (eelkõige perekonna) tasand. Indiviidi tasandil otsustasid valimist seitse vallalist inimest ja üks abielus inimene. Ülejäänud 21 erineva perekondliku taustaga vastajat kaasasid erinevatel grupitasanditel otsusesse perekonna, lähedased, abikaasa, sõbrad, tuttavad.

Küsitluse tulemuste analüüsi käigus selgus ka vastuolu teoreetiliste seisukohtadega. Üks oluline tõmbetegur ajutise migratsiooni ja korduvrände puhul peaks olema sihturu geograafiline lähedus ja geograafiline kaugus vastupidi peaks olema ajutist migratsiooni ja korduvrännet pärssivaks teguriks. Tulemustest selgus, et geograafiline kaugus ei häiri Hollandis tööl käimise puhul ligikaudu 69 % vastajatest. Autori arvates peituvad põhjused järjest arenevates ja odavnevamates transpordivõimalustes. Näiteks tihedam lennuühendus erinevate Euroopa Liidu sihtpunktidega ja Ryanair'i odavlennud. Tulemusest selgus, et sisuliselt kulub Eestist Hollandisse tööle minemiseks sama aeg, mis piiriülese pendelrände näitena Eestist Soome tööle minekul.

Käesolevat bakalaureusetööd tuleks kindlasti edasi arendada, milleks tuleks autori arvates kaasata erinevates Euroopa Liidu riikides tööjõu rendiga tegutsevate Eesti ettevõtete töötajad. Oluline on välja selgitada renditöötajate korduvrändega seotud erinevused ja sarnasused riigiti. Samuti on oluline analüüsida, millises mahus on Eestil kasulik soodustada sellist uut töösuhete vormi nagu renditööjõud. Senini kuni

renditöötajad ei muutu sihtriigi residendiks, laekub tulumaks Eesti riigikassasse, mis on autori arvates positiivne aspekt. Samas tuleb jälgida, et Eestist väljaspool ei asuks tööle meile olulisi oskustöölisi ja spetsialiste, kellest võib tööturul puudus tekkida ja kokkuvõttes Eesti konkurentsivõimet alandada. Mainitud asjaolusid arvesse võttes leiab töö autor, et renditöötajate korduvrände fenomen vajab edasist põhjalikumat uuringut.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Bijak J.** Forecasting International Migration: Selected Theories, Models and Methods. CEFMR Working Paper 4/2006. [http://www.cefmr.pan.pl/docs/cefmr_wp_2006-04.pdf] 04.01.2012
2. Circular and Temporary Migration. Empirical Evidence, Current Policy Practice and Future Options in Luxembourg. University of Luxembourg. 2011. [http://www.olai.public.lu/fr/publications/programmes-planactions-campagnes/programme_rem/etude_migration_circulaire_et_temporaire.pdf] 04.02.2012
3. **Eamets R. , Philips K.** Töõjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. Tartu Ülikooli Euroopa Kolledži Toimetised Nr. 20. Tartu 2004.
4. Eesti Statistikaameti kodulehekülg [www.stat.ee] 30.01.2012
5. Eesti Vabariigi Töölepingu Seadus. Vastu võetud Riigikogus 17.12.2008. aastal. – RT I osa 2009, nr.5 art. 35. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899>] 02.05.2012
6. Euroopa Liidu Tööturg. Euroopa Liidu infokeskuse koduleht [<http://elik.nlib.ee/?id=111>] 07.02.2012
7. **Krieger H.** Migration trends in an enlarged Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2004. [<http://www.petizione.it/briguglio/immigrazione-e-asilo/2004/aprile/krieger-migrazione-ue.pdf>] 01.02.2012
8. **Kruis**, Gerhardus Martinus (Euro Concept Bouw BV juhatuse esimees). Autori struktureerimata intervjuu. Autori üleskirjutus. Oosterwolde, Holland 12.03.2012
9. **Lee, S.** A Theory of Migration. 1966 [<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ee/stable/pdfplus/2060063.pdf>] 03.02.2012

- 10. Massey D.S., Arango J., Hugo G, Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.E.** Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review. Vol. 19, No. 3, 1993 [<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ee/stable/pdfplus/2938462.pdf?acceptTC=true>] 07.02.2012
- 11. Nerb, G., Hitzelsberger F., Woidich A., Pommer S., Hemmer S., Heczko, P.** Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA countries, 2009 [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459...en] 03.11.2011
- 12. Rändelased mõisted.** Integratsiooni ja Migratsiooni sihtasutuse kodulehekülg [<http://www.meis.ee/randelased-moisted>]
- 13. Renditöö Uuring.** Uuringukeskus Klaster. 2007 Eesti Sotsiaalministeeriumi kodulehekülg. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/renditoo_uuring_2007.pdf] 26.01.2012
- 14. Tassinopoulos A., Werner H.** To Move or Not to Move – Migration of Labour in the European Union. 1999. [<http://213.241.152.197/topics/1999/topics35.pdf>] 26.01.2012
- 15. Teenustekaubandus.** Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi koduleht [<http://www.mkm.ee/teenustekaubandus/>] 12.02.2012
- 16. Temporary Labour Migration.** International Organization for Migration. [<http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-trade/temporary-labour-migration/cache/offonce/lang/en>] 02.02.2012
- 17. Töötamine Euroopa Liidu Liikmesriigis.** Eesti Sotsiaalkindlustusameti kodulehekülg [<http://www.ensib.ee/tootamine-euroopa-liidu-liikmesriigis/?highlight=e101,taotlemine>] 07.01.2012
- 18. Triandafyllidou A.** Circular Migration between the EU and its Neighbours. A Comparative Analysis. 2011. [<http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/19715/METOIKOSComparativeReport2011.pdf?sequence=1>] 06.02.2012

19. Tulu – ja Sotisaalmaksu maksmine Eesti isikute välisriigis teenitud palgatulult. Maksu- ja Tolliameti kodulehekülg [http://www.emta.ee/public/toojourent_veebr06.pdf] 02.01.2012

20. Vaba liikumine – Eli kodanikud. Euroopa Komisjoni ametlik kodulehekülg [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=et>] 24.10.2011

21. Vormi E101 väljastamine. Eesti Sotsiaalministeeriumi koduleht. [<http://www.ensib.ee/vormi-e101-valjastamine-2/?highlight=e101>] 29.04.2012

LISA 1. Ankeetküsimustik

Lp. vastaja!

Palun leidke veidi aega, et täita käesolev küsimustik, mille eesmärgiks on uurida renditöötajate korduvrände iseärasusi. Alljärgnevate küsimuste vastamiseks kulub ligikaudu 20 minutit.

Küsimustik sisaldab valikvastustega variante, millest õigele tõmmake ring ümber. Samuti sisaldavad osa küsimustest väiteid, mille hindamiseks palun Teil ring ümber teha sellele numbrile, mis antud väite korral Teie seisukohta kõige paremini iseloomustab. Lisaks on ka avatud vastustega küsimusi, kus saate oma arvamust avaldada. Küsimustik on anonüümne, nimesid ei ole vaja peale kirjutada. Andmeid kasutatakse ainult ühe konkreetse bakalaureusetöö jaoks vajaliku statistilise analüüsi tegemiseks.

I. Küsimustik:

1. Hinnake kuivõrd olulised olid järgnevad tegurid Hollandisse tööle asumisel.

Tegur	Hinnang 1-2-3-4-5-6					
	ei ole üldse oluline	ei ole oluline	pigem ei ole oluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
Töötasu suurus	1	2	3	4	5	6
Töövõimaluste puudumine Eestis	1	2	3	4	5	6
Töötajate erinevus	1	2	3	4	5	6
Tuttavad-töökaaslased	1	2	3	4	5	6
Sõprade-tuttavate soovitus	1	2	3	4	5	6
Muu*	1	2	3	4	5	6

**Palun kirjeldage, mida peate silmas muude tegurite all?*

2. Millised olid alternatiivid Hollandisse tööle asumise asemel? _____

3. Palun kirjeldage oma varasemat välisriikides töötamise kogemust. (Riigid ja neis viibimise aeg).

4. Kui pikk on Teie üks välismaal tööl viibimise keskmine tsükkel?

- Nädal
- Kaks nädalat
- Kolm nädalat
- Üks kuu
- Kaks kuud
- Üle 2 kuu
- Aasta

5. Kui tihti käite Eestis:

- Kord nädalas
- Kord kahe nädala jooksul
- Kord kolme nädala jooksul
- Korra kuus
- Korra kahe kuu jooksul
- Kord aastas

6. Kui tihti suhtlete Eestis olevate lähedastega (perekond ,sugulased, sõbrad)?

- igapäevaselt
- iganädalaselt
- igakuiselt
- harvemini kui kord kuus
- muu _____

7. Kellega Te pidasite nõu Hollandis töötamise kasuks otsustamisel?

8. Mis Te arvate kuidas suhtusid Hollandisse tööle asumisse Teie lähedased?

Hinnang					
väga halvasti	halvasti	pigem halvasti	pigem hästi	hästi	väga hästi
1	2	3	4	5	6

9. Kui kaua planeerite praeguse mobiilse elukorraldusega jätkata? Võimalusel põhjendage oma vastust. _____

10. Palun hinnake millise sündmuse/põhjuse tõttu oleksite koheselt nõus asuma tagasi tööle Eestisse?

Sündmus/ põhjus	Hinnang 1-2-3-4-5-6					
	ei ole üldse oluline	ei ole oluline	pigem ei ole oluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
Perekondlikud põhjused	1	2	3	4	5	6
Töötasu	1	2	3	4	5	6
Erialane töö	1	2	3	4	5	6
Muu*	1	2	3	4	5	6

**Palun nimetage muu sündmus või põhjus* _____

11. Kuivõrd sooviksite sama töötasu eest samadel tingimustel, nagu praegu Hollandis asuda tööle järgmistesse riikidesse:

Riik	Hinnang 1-2-3-4-5-6					
	kindlasti ei sooviks	ei sooviks	pigem ei sooviks	pigem sooviks	sooviks	kindlasti sooviks
Soome	1	2	3	4	5	6
Rootsi	1	2	3	4	5	6
Läti	1	2	3	4	5	6
Leedu	1	2	3	4	5	6
Norra	1	2	3	4	5	6
Venemaa	1	2	3	4	5	6
Muu*	1	2	3	4	5	6

**Palun nimetage riik:* _____

12. Mil määral Teid häirib Hollandisse tööle minnes ja töölt Eestisse tagasi tules reisi pikkus?

- üldse mitte
- pigem ei häiri
- nii ja naa
- pigem häirib
- väga häirib

13. Millised on eelised Hollandis töötamisel võrreldes Eestiga?

- Töötasu
- Töötingimused
- Tööaeg
- Muu

14. Millised on peamised puudused Hollandis töötamisel? _____

15. Palun nimetage, mis Teile veel ei meeldi Hollandis viibimisel (töövälised tegurid) _____

16. Palun hinnake probleemide tekkimise põhjuseid Hollandis töötamisel ?

Väide	Hinnang 1-2-3-4-5-6					
	ei ole üldse oluline	ei ole oluline	pigem ei ole oluline	pigem oluline	oluline	väga oluline
Keelebarjäär	1	2	3	4	5	6
Erinevad töövõtted	1	2	3	4	5	6
Erinev töökultuur	1	2	3	4	5	6
Eelarvamused võõrtööliste suhtes	1	2	3	4	5	6
Muu	1	2	3	4	5	6

17. Palun hinnake kuidas suhtuvad Teie lähikondlased ja sõbrad/tuttavad renditöötaja staatusesse? Palun kommenteerige miks? Võimaluse korral tooge näide.

Hinnang 1-2-3-4-5-6					
väga halvasti	halvasti	pigem halvasti	pigem hästi	hästi	väga hästi
1	2	3	4	5	6

18. Mis Te arvate kuidassuhtuvad Teie lähedased praegu Teie Hollandis töötamise?

Hinnang 1-2-3-4-5-6					
väga halvasti	halvasti	pigem halvasti	pigem hästi	hästi	väga hästi
1	2	3	4	5	6

19. Kas üldse ja millistel tingimustel oleksite valmis jäädavalt Hollandisse tööle jääma? _____

20. Võttes arvesse kõiki tegureid, siis millisel määral Te olete rahul Hollandis tööl käimisega üldiselt?

- 1 – üldse ei ole rahul
- 2 – ei ole rahul
- 3 – pigem ei ole rahul
- 4 – pigem olen rahul
- 5 – olen rahul
- 6 – olen väga rahul

II. Üldised taustaküsimused:

Sugu:

- Mees
- Naine

Vanus: _____

Perekonnaseis:

- Vallaline
- Vabaabielus /abielus

Laste arv ja vanus:

Laste arv kokku _____ last

- Eelkooliealised _____ last
- Kooliealised _____ last
- Täiskasvanud _____ last

Haridus:

- Põhiharidus
- Põhi- ja kutseharidus
- Keskkharidus
- Kesk- ja kutseharidus
- Kõrgharidus
- Muu _____

Kvalifikatsioon praegusel tööil:

- Abitööline
- Oskustööline
- Spetsialist
- Muu _____

Tööstaaž ettevõttes: _____

Täna, et leidsite aega vastamiseks!

LISA 2. Vormi E101 taotlus

TÖÖTAJA LÄHETUS/ TÖÖTAMINE KAHES VÕI MITMES RIIGIS

Vajalik Eesti sotsiaalkindlustuse (ravi-, pensioni- ja töötuskindlustuse) kehtimiseks välismaal töötamise ajal



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Lembitu 12, Tallinn 15092

EESTI

www.ensib.ee, ska@ensib.ee

Infotelefon: 16106, +372 6121360

Tõendi kehtivuse vältel on tööandja kohustatud tasuma sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makset (kogumispensioni kohustatud isiku puhul) ja töötuskindlustusmakset Eesti Maksu- ja Tolliametile ning töötajal peab olema kehtiv kindlustuskaitse Eesti Haigekassa ravikindlustuse andmekogus

Palun täita TRÜKITÄHTEDEGA

Tärniga * on märgistatud kohustuslikud väljad

1. TÖÖTAJA ISIKUANDMED

*1.1 Isikukood

*1.2 Perekonnanimi

*1.3 Eesnimi

1.4 Varasemad nimed

1.5 Sugu

täita välisriigi isikukoodi

Mees Naine

1.6 Sünniaeg (pp/kk/aa)

täita välisriigi isikukoodi

*1.7 Sünnikoht

*1.8 Kodakondsus

*1.9 Kehtiva elamisõiguse/elamisloa olemasolu

Jah Ei

*1.10 Aadress elukohariigis

Tänav, maja-korteri nr

Postiindeks

Linn/Küla/Maakond

Riik

*1.11 Aadress asukohariigis

Tänav, maja-korteri nr

Postiindeks

Märkida ajutine aadress välismaal

Linn/Küla/Maakond

Riik

*1.12 Kas töötaja on samaaegselt riigiteenistuja (Eestis või välisriigis)?

Jah Ei

*1.13 Kas töötaja tegutseb samaaegselt füüsilisest isikust ettevõtjana (Eestis või välisriigis)?

Jah Ei

2. EESTI TÖÖANDJA (ETTEVÖTTE VÕI FIE) ANDMED

*2.1 Nimi		
*2.2 Äriregistri kood		
*2.3 Aadress <i>Märkida aadress, kuhu soovitakse vormi saada</i>	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>
*2.4 Kas tööandja tegeleb töjõurendiga?	Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
*2.5 Kas tööandja tegutseb Eesti territooriumil?	Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
*2.6 Märkige need tegevused 2- kuni 5-kohaline Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK) kood http://www.rik.ee/e-ariregister/emtak		

3. TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA OTSESE TÖÖSUHTE HINDAMISEL VÕETAKSE ARVESSE JÄRGNEV

*3.1 Kas töötaja võeti tööle Eesti territooriumil? Jah Ei

*3.2 Kes tasub töötajale palka? Eesti ettevõtte Välisettevõtte

*3.3 Kes tasub töötaja eest sotsiaalkindlustusmaksleid? Eesti ettevõtte Välisettevõtte

*3.4 Kas olete töötaja arvele võtnud Eesti Haigekassa ravikindlustuse andmekogus? Jah Ei

*3.5 Tööleping on sõlmitud perioodiks *Alates (pp/kk/a) Kuni (pp/kk/a) Tähtajatu

*3.6 Kas töötaja suunatakse välisriiki otse Eestist? Jah Ei

*3.7 Kas töötaja saadetakse asendama varasemalt lähetatud töötajat? Jah Ei

4. EESTI TERRITOORIUMIL OLULISE TEGEVUSE HINDAMISEL VÕETAKSE ARVESSE JÄRGNEVAD ETTEVÖTTE ANDMED

*4.1 Registreerimiskoht <i>Äriregistri andmetel</i>	*4.2 Registreerimise kuupäev <i>Äriregistri andmetel</i>	
*4.3 Käive Eestis ja välisriigis/ -riikides <i>Majandusaasta aruande põhjal, selle puudumisel hinnake %</i>	Eestis %	Välisriigis/ -riikides %

Allolevad lahtrid täidetakse juhul, kui käive Eestis moodustab alla 25%

*4.4 Juhatuse asukoht		
*4.5 Juhtiva personali arv (<i>isikute arv</i>)	Eestis	Välisriigis/ -riikides
*4.6 Kus värvatakse töötajaid?	Eestis %	Välisriigis/ -riikides %

*4.7 Millise riigi tööõigust rakendatakse?		
*4.8 Kus sõlmitakse kliendilepinguid?	Eestis %	Välisriigis/ -riikides %
*4.9 Millise riigi äriõigust rakendatakse?		

5. ANDMED VÄLISMAAL TÖÖTAMISE KOHTA

*5.1 Tööperiood	*Alates (pp/kk/aa)	*Kuni (pp/kk/aa)	
*5.2 Mitmesse välisriiki töötaja saadetakse?		Ühte <input type="checkbox"/>	Mitmesse <input type="checkbox"/>
*5.3 Kas töötaja töötab samal ajal välisriigis/ -riikides ja Eestis?		Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
*5.4 Kas isik teostab regulaarselt vahelduvaid tegevusi välisriigis/ -riikides ja Eestis?		Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
*5.5 Nimetage välisriik			
Juhul, kui töötaja saadetakse mitmesse riiki, nimetage need riigid			
*5.6 Kas töötajat on varem Eestist lähetatud sama tööandja poolt?		Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
5.7 Kui vastus küsimusele 5.6 on jaatav, siis märkige, kas eelmise ja nüüdse lähetuse vahel on töötaja viibinud koolitusel, puhkusel või töövõimetuslehel? <i>Ei ole lubatud sama töötaja uut lähetust samasse liikmesriiki samadesse ettevõtetesse enne, kui eelmise lähetuse lõpust on möödas vähemalt kaks kuud</i>		Jah <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>
*5.8 Kui isik töötab samal ajal kahes või enamas riigis (k.a Eestis), hinnake töömahtu riigiti, võttes arvesse töötasu, tööaega jms	Riik	Töömaht %	
*5.9 Järgnevas 12 kalendrikuuks prognoositav olukord	Töömaht välismaal %	Töömaht Eestis %	
*5.10 Tööliik, mida tegema hakatakse			
Märkida EMTAK kood			
http://www.rik.ee/e-ariregister/emtak			

6. VÄLISETTEVÖTTE/ -ETTEVÖTETE ANDMED

*6.1 Kas isik saadetakse töötama	Ettevõttesse <input type="checkbox"/>	Eraisiku juurde <input type="checkbox"/>
*6.2 Mitmesse välisettevõttesse isik töötama saadetakse	Ühte <input type="checkbox"/>	Mitmesse <input type="checkbox"/>
*6.3 Ettevõtte nimi		
*6.4 Registreerimisnumber	Ettevõtte <input type="checkbox"/>	Laev <input type="checkbox"/>
*6.5 Aadress	Tänav, maja nr	Postiindeks
	Linn/Küla/Maakond	Riik

*6.6 Erasisiku nimi <i>Täita, kui isik saadetakse erasisiku juurde</i>		
6.7 Isikukood		
*6.8 Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>

Allolevad lahtrid täidetakse juhul, kui isik saadetakse töötama mitmesse ettevõttesse või mitme erasisiku juurde

*Ettevõtte või erasisiku nimi		
*Ettevõtte registreerimisnumber		Ettevõtte <input type="checkbox"/> Laev <input type="checkbox"/>
*Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>
*Ettevõtte või erasisiku nimi		
*Ettevõtte registreerimisnumber		Ettevõtte <input type="checkbox"/> Laev <input type="checkbox"/>
*Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>
*Ettevõtte või erasisiku nimi		
*Ettevõtte registreerimisnumber		Ettevõtte <input type="checkbox"/> Laev <input type="checkbox"/>
*Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>
*Ettevõtte või erasisiku nimi		
*Ettevõtte registreerimisnumber		Ettevõtte <input type="checkbox"/> Laev <input type="checkbox"/>
*Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>
*Ettevõtte või erasisiku nimi		
*Ettevõtte registreerimisnumber		Ettevõtte <input type="checkbox"/> Laev <input type="checkbox"/>
*Aadress	<i>Tänav, maja nr</i>	<i>Postiindeks</i>
	<i>Linn/Küla/Maakond</i>	<i>Riik</i>

Vajadusel lisada nimed, mis lahtritesse ei mahu

7. TÄIENDAV JA/VÕI SELGITAV INFORMATSIOON

Täidetakse vajadusel

8. TAOTLUSE ESITAJA KINNITUS JA KONTAKTANDMED

Olen teadlik, et sotsiaalkindlustusmaksete tasumine töötaja eest on kohustuslik vormi kehtivuse vältel.

Olen teadlik, et väljastatud tõendi andmed edastatakse Eesti Maksu- ja Tolliametile, Eesti Haigekassale ja Eesti Töötukassale vastavalt asutustevahelistele andmevahetuslepingutele.

Kinnitan, et taotlusel esitatud andmed on õiged.

*8.1 Juhi või volitatud isiku allkiri		
	<i>Tempel</i>	
*8.2 Nimi		
*8.3 Amet		
*8.4 Taotluse esitamise kuupäev (pp/kk/aa)		
8.5 Kontaktisiku andmed kui erinevad allkirjastajast	<i>Nimi</i>	<i>Amet</i>
*8.6 Telefoninumber koos suunakoodiga		
8.7 Faksi number koos suunakoodiga		
*8.8 E-posti aadress		

8.9 Töötaja kontaktandmed <i>Täita, kui taotluse esitab töötaja</i>	<i>Telefoninumber</i>
	<i>e-posti aadress</i>

Täidetud taotlus edastage posti teel aadressile Lembitu 12, Tallinn 15092 või digitaalselt allkirjastatuna e-posti aadressile ska@ensib.ee või tooge SKA Põhja Pensioniameti Tallinna büroo klienditeenindusse Pronksi 12, Tallinn.

Taotlusi on võimalik sisestada ka elektroonselt x-tee kaudu <https://portaal.riik.ee/x/eit/>

SUMMARY

TEMPORARY JOB-RELATED MIGRATION: A CASE STUDY OF ESTONIAN AGENCY WORKERS WORKING IN NETHERLANDS

Lauri Rääp

Free movement of workers has increased from year to year in different forms because of a fundamental principle in European Union and simplification of geographical labor movement mobility of labor and migration.

In the conditions of intense competition Estonian companies have to look for opportunities to sustain and survive. One option is to expand its scope of activity to European Union as well globally. One proven way is to rent or mediate labor and outsourcing to foreign resident companies. Named circumstances have resulted renewed multi dimensional job related relations. On the first hand there is Estonian company which rents or mediates labor to a foreign resident company. And on the other hand this foreign resident company can rent or mediate these employees to the third party located in the country of destination.

The author's viewpoint is that temporary agency work and related circular migration are both phenomena which are not particularly studied in different Estonian researches. That's why it's important to study this phenomena's nature and causes. Author's viewpoint is also that present work can be proceeded and developed to macro level – impact of different migration forms to different economic indicators, for example unemployment. When there is situation that unemployment in Estonia becomes labor shortage.

The aim of this work is to find out the factors that induce circular migration decisions as a case study of Estonian agency workers working in Netherlands. Following objectives have been set up for completing the aim:

- to explain the nature of different migration theories and inducing factors,
- to explain circular migration as nature of phenomenon,
- to explain agency workers related migration specificities
- to create a questionnaire and conduct a survey and focus group interviews with three Estonian companies agency workers which are operating in Netherlands market,
- to conduct unstructured interview with [foreign resident company's](#) representative Netherlands entrepreneur Gerhardus Martinus Kruis.
- to analyze data and make conclusions based on the results.

In the theoretical part the author explains different migration theories and migration inducing factors. Also explains circular migration as comparatively newly raised phenomenon's nature and overviewed specificities related with agency workers migration.

The author created questionnaire based on theory and involved three Estonian companies' agency workers working in Netherland to clarify specificities related with agency workers. He also conducted focus group interview based on an open questions inside the questionnaire between 14 persons and interviewed two ex-workers. The author conducted unstructured interview with [foreign resident company's](#) representative Netherlands entrepreneur Gerhardus Martinus Kruis. Then the author analyzed the factors affecting agency workers circular migration using collected qualitative data, associating with theoretical basis, macro level and making conclusions.

The results show that characteristics of agency workers working in Netherlands match circular migration characteristics overviewed in the theoretical basis. The time of working cycle in Netherlands varies between 3 weeks to one month and in twelvemonth time there are about ten migration cycles. Theoretical basis shows that circular migration involves repeated movements involving more than one migration cycle (entry, stay and return) by the same person or same group of migrants while the periods of stay in the country of destination are limited in time (Triandafyllidou 2011: 2).

While social and cultural aspects are involved in circular migration, economic motivations as economic survival, higher earnings, socio-economic mobility, better

working conditions qualify circular migration as well (Triandafyllidou 2011: 2). The results in the empirical part showed that higher salary is the main factor making circular migration decision (86,2 % from research population). As well 100 % from research population considered higher salary the main advantage working in Netherlands instead of Estonia. About 55,2 % considered working conditions as advantage working in Netherlands instead of Estonia. These findings confirm as well that it's specific to circular migration theoretical basis. In addition to this the author of this research found approvals to newer migration theories viewpoint that decisions to migrate in different forms are influenced more and more by group (mainly family) level.

The results showed also the conflict between theoretical positions. One of the main pull factors in temporary (circular) migration should be target markets closer geographical distance and opposite push factor should be geographical farther distance. The results showed the opposite, that geographical farther distance is not interfering at all going to work in Netherlands 69 % of research population. The authors viewpoint is that reasons might be in more and more developing and cheapening transport facilities as intense flight connection between EU and cheapflight companies like Ryanair and Easyjet. The results showed as well, that going to work from Estonia to Netherlands takes approximately same time as going to work from Estonia to Finland.

The author believes that the present research must be further developed to involve different Estonian companies dealing with agency workers in different EU countries. Important is to find out differences and similarities between agency workers related to circular migration by different countries. Also it is important to analyze what is the limit to contribute this kind of new form of working relation as agency workers. The authors viewpoint is that so far as income tax is going to Estonian treasury it is positive aspect to Estonia. Also it must be followed that too much skilled workers and specialists don't go to work outside Estonia, which could affect negatively Estonian labor market and international competitiveness. Considering mentioned circumstances, the author finds that agency workers related circular migration needs further thorough research.